أساسيات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية

تأليف
الأستاذ الدكتور
رشاد أحمد عبد اللطيف
وكيل كلية الخدمة الاجتماعية
لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
جامعة حلوان

١٩٩٧

دار المعرفة الجامعية
٤٠ ش سوتير - الأزاريطة - ت ٤٨٣٠١٦٣
٣٨٧ ش قنال السويس - الشاطبي - ت ٥٩٧٣٠٤٦



أساسيات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية

تأليف

الأستاذ الدكتور

رشاد أحمد عبد اللطيف

وكيل كلية الخدمة الاجتماعية

لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

جامعة حلوان



١٩٩٧

دار المعرفة الجامعية

٤٠ ش سوتير - الأزاريطة - ت ٤٨٣٠١٦٣

٣٨٧ ش قنال السويس - الشاطبي - ت ٥٩٧٣١٤٦

إهــداء

إلى الأستاذ الدكتور

محمد محمود الجوهري

رئيـــس جامعـة حلـــوان

رمـزاً للعطـــــاء

والى كل مواطن يسعى إلى الخير والرقى

والى مـــصـــر الحـــبـــيـــبـــة

المؤلـــف

تقـديم

تعتبر طريقة تنظيم المجتمع إحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية، والتى تخدم قضايا المجتمع المحلى فى المقام الأول لتصل من خلال ذلك إلى تنمية المجتمع ككل. وهى فى ذلك تتعامل مع مؤسسات وقيادات المجتمع. وتتعامل مع فئات قوية لها إرادة وطموحات، كما أنها فئات ليست فى موقف ضعف ولكنها تملك الموارد والإمكانات التى قد تُسهِّل أو تُعَقِّد من من العمل المهنى للأخصائي الاجتماعى لذلك كان لابد من الإعداد المتميز لمن يتخصص فى هذه الطريقة لكى يتمكن من العمل مع المجتمع وقيادته بطريقة فعالة وأن يزودبالمهارات المهنية المناسبة لقيادة العمل المهنى ويقوم بإعداد الدورات التدريبية الخاصة بالقيادات الشعبية للقيام بالمسئوليات المطلوبة لتنمية المجتمع، بالإضافة إلى الإلمام بالتراث النظرى والإطار المعرفى للعلوم المرتبطة بالخدمة الاجتماعية لكى يتمكن تفسير العوامل المؤثرة على عمل المنظم الاجتماعى، والانطلاق بفاعلية إلى خدمة قضايا المجتمع على المستوى المحلى والإقليمى والدولى. ويجب أن ندرك أن هناك جهود جادة ومتميزة من جانب أساتذة الخدمة الاجتماعية للارتقاء بهذه المهنة وتأصيلها لكى تضرب بجذورها فى أرض مصر الحبيبة لتعزز فى المستقبل القريب أخصب العناصر من الشباب رجالا ونساءً ليسهموا بسواعدهم فى نمو وتقدم وازدهار بلادهم ... وإننى أرى أن المستقبل سوف يكون مشرقًا وسعيداً لهذه المهنة بالرغم مما قد نراه أمام هذه المهنة من صعاب لكنها مجرد غيوم سوف تتبدد ـ بعون الله ـ أمام الشمس الدافئة والتى تستمد حرارتها من سواعد أبنائها وتستمد طاقتها من المخلصين لهذه المهنة ليسهموا مع غيرهم من المهن الأخرى فى خدمة قضايا مصر والأمة العربية.

والله الموفق والمستعان؛

المؤلـــف

الفصل الأول

مفاهيم مرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع

الفصل الأول
مفاهيم مرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع

أبرزت البحوث النظرية والدراسات الميدانية عدة مفاهيم يجب أن تكون واضحة فى ذهن الأخصائى الاجتماعى عند عمله مع المجتمعات. وأهم هذه المفاهيم : المجتمع، التغير الاجتماعى، المشكلات الاجتماعية، الرعاية الاجتماعية، المنظمات. وهذه المفاهيم مترابطة حيث يعتبر المجتمع مجال الممارسة، والتغير الاجتماعى هو المحك الذى يبرز مدى إسهام الأخصائي الاجتماعى فى توجيهه نحو الهدف المطلوب. والمشكلات الاجتماعية هى أحد المجالات التى تعمل فى إطارها مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة. حيث إنه بلا مشكلات لا يوجد أخصائي اجتماعى. مثل الطبيب الذى وجد بوجود المرض، والمهندس المعمارى بوجود الحاجة إلى السكن، والمدرس لوجود الحاجة إلى التعليم، أما الرعاية الاجتماعية فهى الإطار العام للممارسة والدليل الحيوى على وجود الممارس المهنى للخدمة الاجتماعية لتقديم هذه الرعاية إلى من يحتاج إليها.

والمنظمات هى الوسيلة التى يمكن من خلالها تقديم الخدمات وألوان الرعاية لمن يحتاج إليها. وفيما يلى نشير إلى هذه المفاهيم.

أولا ـ مفهوم المجتمع

فى اللغة العربية لا توجد سوى كلمة «مجتمع» للدلالة على المجتمع، وتعنى الملكية المشتركة أو الزمالة. أما كلمة Community فى اللغة الفرنسية فتعنى قسم جغرافى أو إدارى. وفى معنى آخر تعنى المشاركة الوجدانية أو التعامل المباشر والوثيق، وكلمة المجتمع فى الفكر العربى تركز على المضمون الاجتماعى أكثر من الجانب المكانى أو الجغرافى للمفهوم. وقد ظهرت فى اللغة الإنجليزية كلمتان للمجتمع Community ويقصد بها المجتمع المحلى

وكلمة Society تدل على المجتمع الكبير (القومى) وإن كان هناك جدل حول هذه التفرقة، مما يجعل التحليل لهما عسيراً ومعقداً، إلا أن ما يهمنا هنا أن المصطلح العلمى المقابل لكلمة «تنظيم المجتمع» هو Community Organization وعلى هذا فإننا حينما نتكلم عن المجتمع فى تنظيم المجتمع فإننا نقصد المقابل العربى للكلمة الإنجليزية Community[١].

والمجتمع المحلى من وجهة نظر أخصائى تنظيم المجتمع يجب أن يكون فى حجم مناسب ويضم العدد الكافى من الناس والمنظمات، وهذا المجتمع لا يعمل منفصلا عن المجتمع الأكبر. بل إنه يوجد تفاعل بينهما. وإذا نظرنا إلى أى حى صغير (شبرا، أو روض الفرج، أو الساحل، أو المعادى، أو مصر الجديدة،... إلخ) نجد أنهم فى تفاعل مع المجتمع الكبير سواءً من خلال مدّه بالعمالة، أو مصادر الإنتاج. كذلك الحال بالنسبة لمدن صغيرة مثل : طما فى سوهاج، النصر فى إسوان، العامرية فى الإسكندرية، تعتبر المراكز التجارية بها منفذاً لتسويق السلع بالجملة بالنسبة للقرى أو الأحياء المجاورة لها. وكل مدينة من هذه المدن بما تضمه من مستشفيات، مراكز اجتماعية، محلات تجارية، مؤسسات حكومية وأهلية تقوم المجتمعات المحلية المجاورة. وعلى هذا لا تنفصل خدمة المجتمعات المحلية عن بعضها بل إنها وحدات متداخلة فيما بينها وبين المجتمع الكبير.

مفهوم المجتمع لدى علماء الاجتماع

حفل تراث علم الاجتماع بكثير من الآراء حول تعريف المجتمع، ولقد حاول ـ على سبيل المثال ـ چورج هيلرى G.A. Hillery جمع أكثر من ٩٥ تعريفاً للمجتمع. فوجد أنها تحتوى معانى مختلفة ومتباينة للمجتمع إلا أنها تتفق فى كون المجتمع مكون من «بشر بالإضافة إلى مساحة جغرافية» وفيما يلى نشير إلى بعض التعريفات المتصلة بعلم الاجتماع والتى تفسر معنى المجتمع.

١ ـ تعريف روبرت ماكيفر R. Maciver

حيث رأى أن المجتمع عبارة عن مساحة من الأرض قد تكون منطقة أو إقليم، تتميز بنوعية معينة من العلاقات (تعاون، تنافس، صراع). وتحدث بين أفراده مجموعة من التفاعلات[٢]. وهذا التعريف احتوى على ثلاثة أبعاد رئيسية هي: المكان، العلاقة، التفاعل. وهي أركان أساسية لقيام حياة اجتماعية سليمة في المجتمع.

٢ ـ تعريف مورجان أرثر A. Morgan ١٩٤٢

وقد كان لإسهامه الفضل الكبير في إبراز أهمية الانتماء للمجتمع، أو ما يطلق عليه «روح المجتمع» حيث يعرف المجتمع بأنه :

«مجموعة منظمة من الأفراد، والعائلات ممن يعملون في تضافر وتضامن كوحدة واحدة لمقابلة احتياجاتهم المشتركة، في إطار الميول والعادات والمصالح المشتركة التي تربط فيما بينهم وهو في ذلك يشمل :

الناس	المكان	العلاقات الاجتماعية	التعاون	المصالح المشتركة
⟶				⟵

٣ ـ تعريف هربرت ستروب H. Stroup ١٩٥٢

حيث يرى أن المجتمع عبارة عن مجموعة من الأفراد يدركون أنهم يكونون وحدة واحدة ويعيشون في مساحة جغرافية معروفة المعالم. وينظم العلاقة بينهم مجموعة من النظم تسمح لأفراد المجتمع بالتعبير عن مشاعرهم وآرائهم وتساعدهم على إشباع احتياجاتهم.

وهذا التعريف يتضمن إلى جانب العناصر السابق الإشارة إليها في التعريفات السابقة ما يلي:

أ ـ وجود إدراك ووعى لدى أفراد المجتمع بأهدافهم ومشكلاتهم.

ب ـ وجود نظم تنمط العلاقة ما بين أفراد المجتمع، وتحدد لكل فرد حقوقه وواجباته.

جـ ـ وجود بناء اجتماعى خاص بكل مجتمع له أهدافه وقيمه.

٤ ـ مفهوم كل من براين S. Bryn ورولاند ورن R. Warren للمجتمع ١٩٦٣

وهذه المفاهيم تعرض لمفهوم المجتمع على نحو مختلف مما سبق. حيث ينظرون إلى المجتمع على أنه منظمة. وأن هناك علاقات بينية بين هذه المنظمات تأخذ (شكلا أفقيًا ورأسيًا)، حيث يعرف براين المجتمع بأنه «منطقة نشاط واحد يتكون من تنظيمات قد تكون عامة أو خاصة ـ حكومية أو أهلية ـ بينها اعتماد متبادل فى إطار النظام العام للمجتمع».

ويؤكد ذلك وران. حيث يعرف المجتمع بأنه «مجموعة وحدات أو تنظيمات اجتماعية تمارس وظائف اجتماعية مهمة وخاصة بالمكان الذى توجد به كما تسعى إلى تحقيق أهدافه ومواجهة مشكلاته».

وهذه التعريفات ترى أن المجتمع هو :

منظمات أو وحدات	بينهما علاقات رأسية وأفقية	قد تكون المنظمات حكومية أو أهلية	تشبع حاجات المجتمع المحلى الذى يعمل فيه

ولقد أشار Warren عام ١٩٧٨م أيضًا إلى أن المجتمع عبارة عن العلاقات الرأسية ما بين المنظمات بالمجتمع المحلى وبين الناس الذين يعيشون فيه وكذلك العلاقات الأفقية والتى تنشأ بين المنظمات البيروقراطية وبعضها وبينها وبين سكان المجتمع[٣] ولقد أكدت دائرة المعارف الخاصة بالخدمة

الاجتماعية (١٩٨٧) إلى أن أهم ما يمكن أن يوصف به المجتمع هو شبكة العلاقات التى تربط بين أفراده، وكيفية مواجهة المشكلات التى يمكن أن يثيرها أفراده نتيجة شعورهم بعجز الموارد الحالية عن مواجهة متطلبات الحياة.

وفى إطار ما سبق الإشارة إليه نرى أن المجتمع هو المكان الذى تتخد فيه القرارات وتنفذ فيه الأعمال والخطط وتتضح من خلاله سلوكيات الناس كما أنه يضم شبكة معقدة من العلاقات والتفاعلات والمصالح وله عدة سمات هى:

أ ـ **التمايز** (حيث توجد صفة مميزة لكل مجتمع عن المجتمع الآخر). وهنا قد تظهر عدة أسئلة حول اختلاف المجتمعات اختلافًا كبيرًا عن غيرها، وما الذى يجعل مجتمعًا ما متحركًا نحو التقدم وآخر ثابتًا فى مكانه وثالثًا يندفع إلى الخلف؟. وكلها أسئلة تهم المتخصص فى الخدمة الاجتماعية لمساعدة فريق العمل على دراسة الأسباب والاستفادة منها وكذلك تحديد خصوصية كل مجتمع.

ب ـ **التضامن**: وهو بعد له أهميته عند العمل مع المجتمع ويضم فى طياته ما يتمتع به المجتمع من (قيم، أخلاق، معايير). ومما يجدر الإشارة إليه أن أى مجتمع أو جماعة ليس لديها صيغة تكاملية أو برنامج أو اتجاه تكاملى. مهما كان هذا المجتمع سوف يذوب فى البناء الاجتماعى المحيط به. وأى مجتمع يرى النجاح فى أداء المهام الخاصة به لابد أن يتضمن كلا من شكلى التضامن الإيجابى والسلبى.

جـ ـ **التأثير** : (داخلى/ خارجى). كلما كان هناك تمايزاً شديداً فى المجتمعات كلما أدى ذلك إلى ظهور التأثير. ويوضح ذلك أنه فى المجتمعات التى يكون التأثير فيها ضعيفًا مثل : القرى الصغيرة، جماعات الجبال، عمال التراحيل،... إلخ، ويكون التأثير على المجتمع

الخارجى ضعيفًا حيث يلاحظ أن العلاقة القائمة بين هذا المجتمع وهذه الجماعات قائمة على القرابة أكثر من الشعور بكونهم تجمع، وهم يتسمون بالركود والعزلة والخوف من الغرباء، والتأثير هنا يكون غير ظاهر.

ولو انتقلنا إلى مستوى آخر لنمو المجتمع، وذلك عندما يصبح المجتمع وحدة تدركها عقول أفراده، ويكون الفرد قادراً على التعبير عن آرائه واهتماماته ودراسة الخدمات والاحتياجات وإصدار القرارات. فهنا يكون التأثير واضحًا سواء كان داخليًا على أفراد المجتمع أو خارجيًا على المجتمعات المجاورة وخاصة عندما يوجد فى هذا المجتمع بعض التمركزات الهامة مثل مقر المحال المحلية، الأماكن التى بها محاكم ومكاتب للرخص، أسواق،... إلخ.

ويهم المنظم الاجتماعى أن يدرك هذه الخصائص الثلاثة، حيث يعتبر المجتمع هو الوحدة التى يتفاعل معها الأخصائى الاجتماعى ويقوم بخدمتها فى ممارسته المهنية المختلفة كما لا يمكن لأخصائي تنظيم المجتمع أن يمارس عمله بنجاح فى أى مجتمع ما لم تكن عنده بيانات أساسية كافية تعرفه بهذا المجتمع. ويستفيد الأخصائى الاجتماعى، فى هذا السبيل بما قدمه علم الاجتماع من نماذج مختلفة لدراسة، وتفهم المجتمعات وتحليل الظواهر المختلفة الخاصة بها.

وفيما يلى أهم الدعائم لتفهم المجتمع الذى يعمل فى إطاره المنظم الاجتماعى.

دعائم المجتمع

يلاحظ من العرض السابق أن هناك عدة دعائم يرتكز عليها المجتمع أبرزها:

الدعائم	المؤشرات الدالة عليها
١ ـ الحدود الجغرافية	(المكان، الأرض، المساحة) قد تكون الحدود الجغرافية (صحراوية، زراعية، جبلية، صناعية). قد يكون المكان (صغيراً، كبيراً) قد يكون المكان (محلياً، إقليمياً، قومياً). وقد يكون دوليًا في حالة المشكلات ذات الطابع الدولي والتي لا تخضع للحدود الجغرافية المتعارف عليها.
٢ ـ مجموعة من الناس	قد يكون حجم هذه المجموعة صغيراً (يقل عن ١٠٠٠ نسمة) أو كبيراً (يزيد على المليون). قد يكون المجتمع البشرى (رجالا، نساء، أطفالا، شباباً، مسنين). فهم أفراد يعيشون في مكان معين.
٣ ـ المصالح المشتركة	كل شخص يشعر بأنه في حاجة إلى الشخص الآخر أو ما يطلق عليه بـ «المنفعة الاجتماعية». والتي أشار إليه بيتر بلو Peter M. Blau بقوله أن الناس يقدمون إلى التبادل والاتصال، عندما يشعرون أن هناك مصالح مشتركة وينتج عنها عائد عادل لكلا الطرفين(٤).
٤ ـ التفاعل ما بين أفراد المجتمع	وهو درجة التأثير المتبادل بين أفراد المجتمع والمجتمع الذى يعيشون فيه. فالعلاقة ليست مجرد (مصالح) ولكنها علاقة تفاعلية تتعدى المصلحة إلى هدف عام وقومى للمجتمع. وقد أطلق توسون وماكوين Thompson & Macewen على ذلك لفظ «التكتل» أى تضامن أفراد المجتمع ومؤسساته لتحقيق هدف مشترك يتطلب تحقيقه قدراً من الموارد والإمكانات التى لا تتوافر لكل فرد أو منظمة على حدة ولكن لابد من التفاعل والتكتل لتحقيقه.
٥ ـ الاعتماد المتبادل بين أفراد المجتمع	ويتضمن ذلك الاعتماد ما بين الأفراد بعضهم. أو ما بين المجتمع المحلى والمجتمعات المحلية الأخرى، أو ما بين المجتمعات على مستوى أكبر من ذلك. ويؤكد ذلك ما سبق الإشارة إليه في التفاعل. ويعتبر تعدد الاحتياجات وتنوع المشكلات هو أساسى في تحقيق الاعتماد المتبادل بالنسبة للمجتمع. فقد يكون الاعتماد متبادلا على مستوى

المؤشرات الدالة عليها	الدعائم
الموارد المادية، البشرية، الخطط، البرامج لإشباع هذه الاحتياجات أو مواجهة المشكلات التى حدثت بالمجتمع أو التى من المتوقع حدوثها فى المستقبل.	
وهو من أهم دعائم المجتمع، والتى تحافظ على استقراره ونموه وهو مدى شعور أفراد المجتمع بالانتماء إلى مجتمعهم ويمكن أن نستدل على ذلك من خلال (المشاركة الإيجابية فى أنشطة المجتمع، الدفاع عن مصالح المجتمع، الشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء للمجتمع، المحافظة على ممتلكات المجتمع، وكل هذه المؤشرات يمكن أن تقاس ويستدل عليها بالمجتمع وقد أشار إلى ذلك روس Ross. حيث يرى أن أساس الانتماء هو مشاركة سكان المجتمع بفعالية من أجل حل مشكلاتهم. وقيام سكان المجتمع بحث الآخرين على التعاون معهم لمواجهة المشكلات ووضع البرامج المناسبة لمواجهتها(٥).	٦ ـ الشعور بالانتماء للمجتمع
لا يوجد مجتمع بدون أن تكون هناك نظماً اجتماعية تحقق أهدافه وأول هذه النظم: الأسرة، فهى خليته الأولى. وكذلك لا يوجد مجتمع بدون قيادة (الحكومة) وبدون تشريع سياسى وقانونى كما لا يوجد مجتمع بدون نظام (تعليمى، دينى، اقتصادى) فهذه المؤسسات تعطى المجتمع الشرعية وتشبع حاجات أفراده وتحقيق الأمن والسلام. وتحول دون انتشار الجريمة ويهم أخصائى تنظيم المجتمع التعامل مع التنظيمات لتحقيق الأهداف المهنية للخدمة الاجتماعية. وذلك بالتعاون مع المتخصصين فى هذه المؤسسات.	٧ ـ النظم الاجتماعية
ويقصد بها الوحدات التى يقوم المجتمع بإنشائها من أجل تحقيق أهداف محددة. وقد تكون هذه المؤسسات (اجتماعية/ صناعية/ تعليمية/ سياسية/ صحية) وقد تكون مؤسسات صغيرة الحجم أو كبيرة ومعقدة وقد تكون محلية أو إقليمية أو دولية وقد تكون بالنسبة لممارس الخدمة الاجتماعية مؤسسات أولية أو مضيفة.	٨ ـ المؤسسات

مفهوم المجتمع فى إطار طريقة تنظيم المجتمع

فى إطار العرض السابق لمفهوم المجتمع من وجه نظر علماء الاجتماع وجد أن التركيز كان منصبًا على الدراسة والتوضيح والتفسير. أما مفهوم المجتمع لدى المتخصصين فى الخدمة الاجتماعية. فهو يعنى كل ذلك مضافًا إليه الممارسة والإسهام فى التغيير... أى التدخل المهنى المدروس Inter-vention فهو يعنى بالنسبة لممارسة طريقة تنظيم المجتمع كمية التفاعلات، والعلاقات، والتحرك، والانتماء، والقدرة على التفكير،... والقدرة على إحداث التغيير، وهو فى ذلك لا يهمل أو يتناسى النظريات العلمية المفسرة للمجتمع وأبرزها نظريات علماء الاجتماع المتعلقة بالإنسان، المنظمات، التغيير الاجتماعى، ... إلخ.

وفيما يلى نوضح أهم الأسس العلمية التى يعتمد عليها المنظم الاجتماعى فى تعريفه للمجتمع.

أولا ــ كنسق اجتماعى، أو المدخل النسقى لتفسير المجتمع Community as A Social System

والمجتمع فى ضوء فكرة النسق الاجتماعى هو:

١ ــ مجموعة من العناصر يسود بينها نوع من الاعتماد والتساند المتبادل فكل أجزاء النسق تتساند فيما بينها لتسهم فى النهاية فى تحقيق وحدته متكامله، مع الأخذ فى الاعتبار ما قد يسود المجتمع من مشكلات أو نزاع يتحتم مواجهته بالأساليب المهنية السليمة بما يضمن استمرار المجتمع فى إشباع احتياجات أفراده وتحقيق مصالحهم وأهدافهم.

٢ ــ أن المجتمع يتكون من وحدات فرعية Sub-systems أى مجموعات

النظم المتخصصة التى يتناول كل منها فئات معينة من الظواهر أو المشكلات مثل: النظام الأسرى، الاقتصادى، السياسى، الدينى، الأخلاقى.

٣ ـ إن هذه النظم المتخصصة (الأنساق الفرعية) لها أنساق فرعية على مستوى أقل Sub-Subsystems. وهى مجموعة من النظم الاجتماعية الفرعية (الأنساق الفرعية) مثل نظام العبادات، المعاملات، التكافل الدينى، أماكن العبادة كمؤسسات دينية لتحقيق النظام الدينى الشامل، وكذلك الحال بالنسبة للنظام التعليمى فله أنساق فرعية مثل المدارس، الجامعات، ونظم فرعية للامتحانات، والأنشطة الطلابية، والمحتويات الدراسية، والرعاية الاجتماعية للطلاب،... إلخ.

وفى إطار ما تقدم يعتبر الحى نسقًا فرعيًا للمجتمع المحلى، والمجتمع المحلى نسقًا فرعيًا للمجتمع القومى، والمجتمع القومى نسقًا فرعيًا للمجتمع الدولى،... وهكذا. والمجتمع الكبير سواء كان دولة أو أكبر من ذلك يطلق عليه نسق الأنساق The System of Systems. وهنا لابد أن يكون هناك اعتماد متبادل بين هذه الأنساق لمواجهة الندرة فى الموارد. ومواجهة المشكلات التى تحول إمكانات المجتمع المحلى بمفردها عن مواجهتها.

ويفيد هذا المنظور للمجتمع فى إدراك المنظم الاجتماعى لأهمية الترابط النسقى System Linkage سواء بين الوحدات المكونة للمجتمع أو الترابط القائم بين المجتمع المحلى وغيره من المجتمعات الأخرى.

ويرى أولسن E. Olsen وهو أحد علماء الاجتماع أن هنا كعدة متطلبات وظيفية تحتاج إليها المنظمات والمجتمعات حتى يتحقق لها الاستمرارية وهى:

١ ـ استمرار وجود العنصر البشرى.

٢ ـ إيجاد العلاقات السليمة بين مختلف الأقسام المكونة للمنظمة أو المجتمع وإيجاد التكامل فيما بينها.

٣ ـ توفير برامج الإعداد والتدريب وبث قيم المؤسسة فى العاملين أو بث القيم الإيجابية فى نفوس أفراد المجتمع.

٤ ـ إيجاد وسائل ملائمة لإتخاذ القرارات والعمل على توسيع نطاق الاتصال، والتفاعل بين أفراد المجتمع أو العاملين بالمؤسسة.

٥ ـ تحديد الأدوار الاجتماعية لأفراد المجتمع وتعريف كل منهم بدوره الذى يؤديه ومسئولياته.

٦ ـ التنسيق بين الأنشطة التنظيمية للمساعدة على تحقيق أهداف المؤسسة بشكل خاص وأهداف المجتمع بشكل عام.

٧ ـ تسهيل حصول أفراد المجتمع أو أفراد المؤسسة على الفوائد نتيجة تحقيق أهداف المؤسسة.

٨ ـ ابتكار الوسائل التى يحل بها النزاع الذى قد ينشأ داخل المؤسسة أو المجتمع.

٩ ـ التحكم فى السلوكيات المنحرفة التى قد ترتب من بعض أفراد المؤسسة أو المجتمع.

١٠ ـ الحصول على الموارد المناسبة لتحقيق الأهداف من البيئة.

ثانياً ـ المجتمع كعملية Community as A Process

حيث يرى المنظم الاجتماعى أن المجتمع الذى يتعامل معه لابد أن يمر بخبرة تعليمية وأن يكتسب مجموعة من المهارات الاجتماعية التى تمكنه من مواجهة الحياة اليومية.

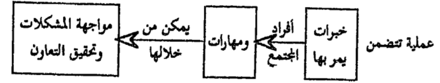
وهذا المفهوم هو جوهر عمل المنظم الاجتماعى مع المجتمع، وأول من

أشار إليه روس Ross، حيث استخدم مفهوم العملية للدلالة على قيام المجتمع بتحديد مشكلاته ثم القيام بإجراء لمواجهة تلك المشكلات[٦].

وقد أكد على مفهوم العملية أيضاً كل من چينجريد K.D. Gangrade عام ١٩٦١، وبونيسيون وزملاؤه L. Brandenburg عام ١٩٦٨ وبيكر John Baker عام ١٩٧٨ وجميعهم اشترك فى محور مهم وهو أهمية قيام المنظم الاجتماعى على تدعيم عمليات المشاركة والولاء والانتماء لسكان المجتمع للمجتمع الذى يعيشون فيه.

والمجتمع طبقاً لهذا التصور هو «عملية يتم من خلالها مرور المجتمع بخبرات تعليمية ومن ثم يكتسبون عدداً من المهارات الاجتماعية التى تنمى من قدرتهم على الحياة التعاونية»[٧].

المجتمع هو:



ويرى بيكر Baker أن المجتمع يعمل لزيادة موارده وأن سكان المجتمع عند قيامهم بذلك. فإنهم بأنفسهم يتغيرون وقد أطلق على ذلك «التعليم العملى» [٨].

وفى الواقع تعتبر العملية التى يمر بها الإنسان ويتغير فيها أثناء ممارسته للأنشطة بالمجتمع بمثابة عملية تعلم. ولذلك فإن التغيرات التى تحدث فى المواطنين نتيجة لاشتراكهم فى عملية تنمية مجتمعهم تتمثل فى تعديل استجاباتهم إزاء المثيرات الموجودة فى بيئاتهم بما يكفل التفاعل والتعامل الإيجابى مع هذه المثيرات، وهذا هو جوهر «المجتمع كعملية».

ويرى جنجريد K.D. Gangrade أن المجتمع هو عبارة عن عدد من الناس مروا بخبرة وعملية طريقة تنظيم المجتمع. وأن المنظم الاجتماعى هو الذى يساعد على تقوية المجتمع بمقوماته ودعائمه المعروفة إذا ما عمل على اشتراك سكان المجتمع فى نشاطات (وعمليات) طريقة تنظيم المجتمع[٩].

عناصر المجتمع كعملية:

- التعامل مع المشكلات التى يرى المجتمع أنها مشكلاته.
- ازدياد مقدرة المجتمع على التنظيم الذاتى واستمراره فى التحرك كوحدة واحدة لتحقيق الأهداف المجتمعية والقدرة على التعامل البنّاء مع المشكلات المجتمعية.
- مساعدة المجتمع على إحداث التكامل بين وحداته المكونة له وزيادة الترابط بينه وبين المجتمع المحيط به.
- توفر إحساس قوى بالانتماء إلى المجتمع. ويتحقق ذلك عندما تتم المواءمة بين مصالح المواطنين ومصالح المجتمع ككل.

ثالثًا ـ المجتمع الجغرافى والمجتمع الوظيفى

Geographical & Functional Community

هذا التقسيم الثنائى للمجتمع شاع استخدامه منذ الأربعينيات. وقد استخدمه بعض علماء تنظيم المجتمع مثل روس Ross عام ١٩٥٨ وقام بنقد هذا التقسيم أرثر دنهام A. Dunham عام ١٩٧٠ وكذلك نقده وارن War-ren عام ١٩٧٢. ومكمن النقد هو أن المجتمع الجغرافى هو الأساس وأن المجتمع الوظيفى سيؤول فى النهاية داخل المجتمع الجغرافى. كما أنه مع التطورات الحديثة أصبح المجتمع الجغرافى واسعًا. حيث أدت التغيرات الاجتماعية والتكنولوچية إلى تفتيت الكيان الجغرافى للمجتمعات.

إلا أن فكرة التقسيم هذه تسهم فى تحديد ملامح التدخل المهنى للمنظم الاجتماعى سواء على المستوى الجغرافى أو على مستوى فئة معينة

من الناس الذين يتعامل معهم سواء كانوا رجالا أو نساء أو أطفالا... أو سواء كانوا شباباً أم مسنين فى إطار هذا المجتمع الجغرافى أيضاً.

الأسس التى يعتمد عليها هذا التصور للمجتمع:

١ ـ المجتمع الجغرافى : هو منطقة جغرافية معينة قد تكون : قرية، مدينة، بلدة، حى، محافظة، إقليم، دولة.

ـ هذه المنطقة الجغرافية محدودة المعالم ويمكن التحكم فيها وبصفة خاصة إذا كان العمل فيها على المستوى المحلى.

ـ إن عمل المنظم الاجتماعى يكون داخل الإطار الجغرافى للمجتمع ويتعامل مع كافة الفئات داخل هذا الإطار أو مع المنظمات التى توجد به.

٢ ـ المجتمع الوظيفى

وينصب على:

ـ الجماعات ذات الاهتمامات المشتركة والتى توجد داخل منطقة جغرافية محددة.

ـ لا يشمل كل الأهالى الموجودين بالمنطقة الجغرافية ولكنه يقتصر على الأفراد أو الجماعات التى لها اهتمامات أو مصالح مشتركة مثل: الأطباء، المهندسين، الطلاب، العمال، أو قطاعات معينة مثل: طفولة، شباب، مسنين.

ـ إن أساس العمل هو (الناس) وليس (النطاق الجغرافى).

ـ إن أساس التغير يكون فى الناس أصحاب المصلحة.

أين موقع المنظم الاجتماعى فى هذا التقسيم؟

ينظر المنظم الاجتماعى إلى المجتمع فى إطار هذا التقسيم حسب المهمة المكلف بها فإذا كان يعمل فى وحدة اجتماعية أو جمعية تنمية مجتمع محلى أو مدرسة أو مصنع أو فى أى موقع إنتاجى أو خدمى. فإذا

كانت مهمته هى تنمية المجتمع المحلى الذى يعمل فى إطاره فيكون العمل هنا مع الحدود الجغرافية لهذا المجتمع، حيث يسعى إلى تحديده والتعرف على أهم المؤسسات العاملة به ونوعية العلاقة بينها.

أما إذا كان هدفه هو خدمة فئة معينة من الناس (أطفال، مثلا أو معاقين، أو شباب، أو مسنين، أو طلاب،... إلخ). فيكون هنا المجتمع وظيفياً أى مرتبط بنوعية معينة فى المجتمع. وبالتالى يكون التركيز منصبًا على هذه الفئة بالعمل على دراسة احتياجاتها، التعرف على عدد المتأثرين منهم بالمشكلة، دراسة إمكانية مساهمتهم فى حل المشكلة، فيكون محور الاهتمام هنا «الناس» وليس «المكان» حيث يمكن أن يتطرق عمله مع «الناس» إلى أكثر من «مكان».

والمنظم الاجتماعى حينما يعمل على مستوى المجتمع الجغرافى لا يهمل المجتمع الوظيفى وحينما يعمل مع المجتمع الوظيفى لا ينكر المجتمع الجغرافى فكل منهما مكمل للآخر، ومحدد للمهام المهنية للمنظم الاجتماعى، وأن التقسيم الوارد إنما هو تقسيم للشرح والتوضيح فقط.

رابعًا ـ مجتمع الحاجة أو المشكلة Community as A Problem

ذكر ماكميلان عام ١٩٤٥ أن المجتمع فى طريقة تنظيم المجتمع هم من يعانون من مشكلات فى هذا المجتمع. وأن مهمة المنظم الاجتماعى هى مساعدة المجتمع على اكتشاف مشكلاته المشتركة ومساعدته فى الوصول إلى حلول بشأنها، وأشار كينث براى عام ١٩٤٧ إلى أهداف طريقة تنظيم المجتمع وأشار من بينها إلى أن طريقة تنظيم المجتمع تسعى إلى دراسة مشكلات المجتمع ومساعدة من يعانون من مشكلات على مواجهتها. وفى عام ١٩٥٤ أشار مورفى Murphy C.D. إلى أن بؤرة الممارسة فى طريقة تنظيم المجتمع هى حل «المشكلات المجتمعية» وهو ما عرف بعد ذلك بإتجاه

حل المشكلة Problem Solving. وظهرت كتابات عديدة تحتوى نفس هذا المفهوم. وقد أشارت الجمعية الدولية للأخصائيين الاجتماعيين NASW عام ١٩٦٢ إلى أن تنظيم المجتمع هو حل مشكلات مجتمعية. كما أشار J. Spergel عام ١٩٦٩ إلى هذا المفهوم ووضع نموذجًا لحل مشكلات المجتمع وقد أشار أيضًا سانيتا جو عام ١٩٧٢ إلى مصطلح «العلاج الاجتماعى» والذى يقصد به تنظيم المجتمع «تغيير سلوك سكان المجتمع وتحريك قدرته على النمو والتحسين الذاتى»[١٠].

فإذا تفشى فى مجتمع (ما) مشكلته السلبية. أو انخفاض الدافعية أو مشكلة تعاطى المخدرات. فإنه من المتعذر مواجهة هذه المشكلات بنموذج خدمة الفرد العلاجى. حيث إنه من المتعذر التعامل مع مثل هذه المواقف حالة ثم حالة،... ولكن لابد من التعامل معها فى إطار مجتمعى والاستفادة من كافة إمكانات المجتمع لمواجهة مشكلاته. وهذا لا يقلل من مكانة طريقة خدمة الفرد بل يدعمها بالجهود المجتمعية.

الأسس التى يعتمد عليها هذا التصور للمجتمع:

١ ـ المشكلة أو الحاجة هى وحدة عمل المنظم الاجتماعى مع المجتمع.

٢ ـ الاحتياجات التى يتعامل معها المنظم الاجتماعى قد تكون محسوسة وقد تكون غير محسوسة وعليه التعامل معها ومعرفة المتأثرين بها وأنسب الحلول لمواجهتها.

٣ ـ الحيز المكانى ليس هو الأساس فى الممارسة وإنما الحيز هو المشكلة وقد تكون فى أكثر من مكان وعليه تتبع هذه المشكلة والتعاون مع الأجهزة المختلفة والقيادات للحد من آثارها الضارة على المجتمع ومؤسساته.

٤ ـ إذا كانت هناك احتياجات غير مشبعة ويعانى منها أكثر سكان المجتمع وتتعلق بمرافق عامة أساسية فتلك الاحتياجات تحظى بالأولوية.

وكذلك الاحتياجات التى تهدد أمن المجتمع وهى ما يطلق عليها «احتياجات البقاء».

أين دور المنظم الاجتماعى فى إطار هذا المفهوم

من خلال عرض هذا التصور للمجتمع يتضح أن المنظم الاجتماعى يهتم بتحديد أسباب المشكلة أو الحاجة فى أنظمة المجتمع المحلى ويعمل على توجيه الجهود لعلاج تلك الأسباب:

- إن هذا المفهوم للمجتمع متعدد الأبعاد «هلامى» أى يحتاج إلى جهد كبير من المنظم الاجتماعى لمتابعة المشكلة وآثارها فى مناطق عديدة من المجتمع.
- إن المنظم الاجتماعى سيعود فى النهاية إلى الحدود الجغرافية للمجتمع. ويتعامل مع المشكلات التى توجد فى إطاره وبالتالى سيفقد هذا المفهوم أهميته ويندرج تحت ما يمكن أن نطلق عليه «مجتمع المشكلة فى إطار المجتمع المحلى أى مرتبط بالحدود الجغرافية».

خامساً ـ مجتمع المنظمة Community As An Orgranization

وقد طرح هذا المفهوم د. رضا عبد العال وعلماء إدارة المنظمات وقصد به د. رضا «التعامل المهنى مع مكونات المنظمات الاجتماعية، ومجتمعها الذاتى، لمساعدتها على خدمة المواطنين بفعالية متزايدة».

وهذا المفهوم انتقل بطريقة تنظيم المجتمع من العمل مع المجتمع الخارجى (المجتمع المحلى) إلى المجتمع الداخلى للمنظمة، وأن يسعى المنظم الاجتماعى إلى متخذى القرارات بالمنظمة لمعرفة المعلومات التى من شأنها أن تزيد من فعالية خدمة المنظمة للمتعاملين معها والمستفيدين من خدماتها.

الأسس التى يعتمد عليها هذا التصور للمجتمع:

١ ـ المساهمة فى تطوير المنظمة ذاتها كى تتمكن من التعامل بفعالية متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها.

٢ ـ تحليل وتقييم العمليات التى تؤديها المنظمة للمستفيدين وتحديد العوامل التنظيمية التى تؤثر سلباً على تلك العمليات للعمل على تعديلها والتقليل من آثارها. بالإضافة إلى تحديد العوامل التنظيمية التى تساعد على نجاح أعمال المنظمة وتفيد المجتمع والمواطنين.

٣ ـ دراسة احتياجات أفراد مجتمع المنظمة غير المشبعة حتى يمكن للمنظم الاجتماعى المساعدة فى إشباعها.

٤ ـ العمل بين مختلف أقسام المنظمة لتحسين العلاقات والارتقاء بالتنسيق فيما بينها.

٥ ـ دراسة الصعوبات التى تواجه العمل المهنى بالمنظمة والعمل على حلها[١١].

وهذا الرأى انتقل بطريقة تنظيم المجتمع من التركيز على العمل مع المجتمع المحلى كأساس إلى التركيز على المنظمة أولا وتحسين أداء وظائفها وفى حالة وجود مشكلات بها لها علاقة بالمجتمع المحلى فعلى المنظم الاجتماعى دراستها والاستفادة من موارد المنظمة والمجتمع لمواجهتها.

وتعتبر الأسس السابقة هى محور العمل لدى المنظم الاجتماعى بالمنظمة وبصفة خاصة فى المجالات الآتية:

١ ـ عند تجميع المعلومات والآراء والبيانات المتاحة حول موضوع معين.

٢ ـ عند مناقشة فوائد ومضار كل معلومة أو بيان أو رأى حيث يقوم بتغذية متخذى القرارات بحصيلة مدروسة من الخيارات مما يسهل إتخاذ القرار المناسب لصالح المنظمة والمجتمع.

سادساً ـ كيف نحدد المجتمع فى إطار طريقة تنظيم المجتمع

فى إطار ما أشار إليه التراث النظرى لطريقة تنظيم المجتمع. والتدريب الميدانى للطلاب ظهرت عدة تساؤلات حول كيفية البدء مع المجتمع، وكيفية التعامل مع مشكلاته. وهذه بعض الأسس التى يمكن أن تسهم فى تحديد المجتمع:

١ ـ الحصول على معلومات أولية عن المجتمع وتشمل:

- اسم المجتمع، الشياخة أو القسم، النواحى الإدارية.
- عدد السكان وبعض الإحصاءات الحيوية لهم.
- تاريخ تكوين المجتمع، وأبرز القيادات القديمة به.
- الأعمال التى يقوم بها غالبية سكان المجتمع.
- أهم الجماعات التى يتكون منها المجتمع.
- المميزات الجغرافية الأساسية للمجتمع.
- المنظمات العاملة بالمجتمع ونوعها ومقوماتها والمعوقات التى تواجهها.
- الموارد الخاصة بالمجتمع (تعليمية، صحية، طبية، ترويحية، دينية، رعاية اجتماعية، مواصلات، حدائق،... إلخ).

٢ ـ التعرف على أهداف المؤسسات ووظائفها: حيث يمكن من خلالها تحديد نوعية المستفيدين من خدماتها ويشمل ذلك ما يلى :

- تاريخ إنشاء المؤسسة، وأقسامها، ولوائحها الداخلية.
- المشكلات التى تتعامل معها المؤسسة، الصعوبات التى تواجهها.

٣ ـ التعرف على المصالح المشتركة لأهالى المجتمع: ويستدل عليها من خلال نوعية المشكلات أو الحاجات التى يعانى منها أفراد المجتمع حيث أنها تعتبر المحك الأساسى للمصالح المشتركة فيما بينهما. وقد تكون هذه المشكلات أو الاحتياجات (مادية/ معنوية) وقد تكون

(بسيطة أو معقدة) وقد يحتاج إشباعها أو مواجهتها فترة (قصيرة أو طويلة).

٤ ـ الحاجة أو المشكلات كأساس لتحديد المجتمع وكما سبق الإشارة إليه تعتبر كلا من الحاجة أو المشكلة هى المحدد للمجتمع الذى يعمل فى إطاره المنظم الاجتماعى. وهناك مجموعة من المعايير لتحديد درجة حدة المشكلة أو الحاجة وقد يسأل المنظم الاجتماعى عدة أسئلة قبل البدء فى العمل مع مشكلات المجتمع مثل:

- ما هى المشكلات العامة بالنسبة للمجتمع؟
- هل هناك مناطق معينة تزدحم بالمشكلات أكثر من غيرها؟
- هل هناك نزاع بين فئات المجتمع وفئات أخرى؟
- ما مدى انتشار المشكلة فى المجتمع؟ ومن هم أكثر المتأثرين بها؟
- هل الموارد المتاحة كافية لمواجهتها؟ وما هو التصرف السليم للحصول على الموارد اللازمة؟
- ما هى المنظمات التى يمكن أن تساعد على مواجهة المشكلات؟ وما هى أساليب الاتصال بها؟

ومن الواضح أن هذا يستلزم وضع معيار للاختيار يعتمد على درجة حدة وإلحاح الحاجة أو المشكلة. وهذا يتطلب وضع مجموعة من المعايير لمواجهتها وفيما يلى تصوراً لكيفية وضع معايير للحاجة أو المشكلة.

المعايير	
١ ـ مدى شعور سكان المجتمع بالمشكلة.	٢ ـ مدى إدراكهم لخطورتها.
٣ ـ مدى انتشار المشكلة بينهم.	٤ ـ مدى تأثيرها على العلاقات بينهم.
٥ ـ مدى أهميتها من وجهة نظرهم.	٦ ـ مدى رغبتهم واستعدادهم للعمل على حلها.
٧ ـ مدى توفر الموارد والإمكانات لحلها.	٨ ـ مدى توفر المنظمات الخاصة بها.
٩ ـ مدى تأثيرها على القيم الأخلاقية بالمجتمع.	
١٠ ـ أى معايير أخرى يرى المنظم الاجتماعى أهمية إضافتها.	

بالإضافة إلى هذه المعايير يتم الاتصال بالأجهزة والهيئات من أجل:

- تنظيم العمل.
- توضيح المسئوليات.
- تنسيق الجهود وذلك للتعامل مع الحاجة أو المشكلة سواءً تم ذلك على المستوى المحلى، المستوى القومى، المستوى الإقليمى، أم المستوى الدولى.

ثانياً ـ مفهوم التغيير الاجتماعى

وهو المحور الثانى الذى يتعامل معه المنظم الاجتماعى فى إطار سعية لخدمة المجتمع الذى يعمل معه. وترجع أهمية هذا المحور فى كون «التغير جزءاً لا يتجزأ من طبيعة الكون الذى يعيش فيه». ولهذا يقولون أن التغير هو الحقيقة الوحيدة الثابتة التى «لا تتغير» والتغير يطرأ على أشكال الوجود المادى الطبيعى والفيزيقى والإنسانى. والمتأمل لتاريخ البشرية يدرك مدى التغير الكبير الذى طرأ على الإنسان وعلى النظم الاجتماعية التى ابتكرها لتيسير حياته.

ويقصد بالتغير الاجتماعى Social Change أنواع التطور التى تحدث تأثيراً فى بناء المجتمع ووظائفه. وهو جزء من عملية أكثر وأوسع من عمليات التطور فى المجتمع وهى تلك التى يطلق عليها اسم «التغير الثقافى».

والتغير صفة أساسية من صفات المجتمع ولا يخضع هذا التغير لإرادة معينة بل إنه نتيجة لتيارات وعوامل ثقافية واقتصادية وسياسية يتداخل بعضها فى بعض ويؤثر بعضها فى بعض(١٢).

وقد عُرِّف التغيير الاجتماعى بأنه «تلك التغيرات التى تحدث فى التنظيم الاجتماعى أو فى بناء المجتمع ووظائفه»(١٣).

يعرف فريتشيلد «التغيير الاجتماعى» من حيث الكيفية التى يحدث

بها حيث يرى أن التغير الاجتماعى هو ذلك الفعل الحركى الذى يتوافق مع التغير الذى يحدث فى الأهداف والأغراض التى كانت موجودة من قبل ويحدث هذا التغير عندما تعجز النظم التى يحتوى عليها البناء الاجتماعى عن تأدية وظيفتها طبقًا للأهداف الجديدة للمجتمع. ويؤثر هذا التغير على مكونات الوحدات التى يتألف منها المجتمع بنائياً ووظيفياً(١٤).

وعلى هذا يمكن أن يعرّف التغير الاجتماعى بأنه:

١ ـ انتقال المجتمع من وضع معين إلى وضع آخر قد يكون إيجابيًا وقد يكون سلبياً.

٢ ـ أنه عملية حتمية يمر بها كل مجتمع. بل يمر بها الإنسان بين لحظة وأخرى.

٣ ـ أنه من الضرورى على الأخصائي الاجتماعى والمهن المختلفة التدخل فى هذا التغيير حتى لا ينحرف عن أهدافه وحتى يتوافق مع الأهداف الإيجابية للمجتمع.

٤ ـ أن التغير الاجتماعى له أهدافه وهو ضمان استمرار النظام وبقاءه واستمراه (أى الحفاظ على المجتمع بمؤسساته وهيئاته). وأن الخلل الذى يحدث ويتطلب التغيير إنما هو انعكاس أيضًا لأهمية استمرار النظام والحفاظ عليه طالما يتفق مع موارد المجتمع وأهدافه.

٥ ـ أن هناك عواملاً تؤثر فى إحداث التغيير (سياسية، اقتصادية، اجتماعية، دينية، ثقافية) يجب دراستها ووضع الحلول المناسبة لمواجهتها.

٦ ـ أن هناك نظريات علمية مختلفة مفسرة للتغير (النظرية الأيكولوچية، النفسية، المنظمات، الأنساق، التبادل، التفاعل، التوازن،... إلخ) وغير ذلك من النظريات العلمية التى يجب أخذها فى الاعتبار لتفسير مظاهر التغيير واتجاهاته.

مستويات التغير

هناك ثلاثة مستويات للتغير هى:

١ ـ **تغيـر على المستوى القومى**: وهذا النوع يكون عادة بطيئًا ويأخذ وقتًا طويلا وخاصة عند إجراء مشروعات قومية كالدعوة إلى برامج تنظيم الأسرة، المشروعات الصغيرة، النقل التكنولوجى. كما قد يكون هذا التغير أيضًا سريعًا ويأخذ وقتًا قصيرًا فى حالة الثورات والانقلابات أو الكوارث والأزمات. مثل كارثة الزلازل عام ١٩٩٢ وما أحدثه من تغير فى الخطط القومية وفى السياسات الخاصة بالرعاية الاجتماعية والصحية والإسكانية على المستوى القومى.

١ ـ **تغير على المستوى المحلى**: وهو من أكثر أنواع التغير التى يتفاعل معها المنظم الاجتماعى للتأكد من مدى تحقيق برامج التدخل المهنى الذى يقوم بها للأهداف الموضوعة من أجلها. وتلعب الإذاعة والتليفزيون، وكافة الوسائل السمعية والبصرية دورًا كبيرًا فى هذا النوع من التغير على المستوى المحلى. كما يكون الاتصال المباشر بسكان المجتمع من خلال (الاجتماعات والندوات، والمقابلات، والمناقشات الجماعية،...) دورًا كبيرًا فى ذلك. وترجع أهمية هذا النوع من التغيير فى تغيير إتجاهات سكان المجتمع المحلى نحو برامج معينة، أو سلعة معينة، أو قيادات محلية معينة، وهذا النوع من التغيير سيكون سريعًا وحساسًا لما يحدث حوله، فإذا كانت الأهداف متفقة مع مصالح المجتمع وقيمه كان التغير سريعًا أما إذا كان عكس ذلك وجد مقاومة من جانب سكان المجتمع وقد يأخذ وقتًا طويلا حتى يمكن استيعابه من جانب أفراد المجتمع.

ـ **تغير على مستوى المؤسسات الموجودة بالمجتمع المحلى** (المصانع،

المدارس، الإدارات الحكومية، وحدات التنمية المحلية، الأسرة،... إلخ) وله تأثير كبير على التغيير الذى يحدث على المستوى المحلى، والمستوى القومى، حيث أدى خروج المرأة إلى العمل إلى تأثير مباشر فى النظام الأسرى. وتأثير مباشر على المؤسسات الأخرى العاملة فى المجتمع المحلى (دور الحضانة، نوعية القوى العاملة)، وبالتالى على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية الأخرى فى المجتمع. كذلك مشروعات النقل التكنولوجى مثل استخدام «البيوجاز» فى الريف وكيفية الاستفادة من روث الحيوانات فى توليد الطاقة الكهربائية، أدى إلى تغيير فى وظائف الأسرة العاملة، والتأثير فى مساحات الأراضى التى يمكن استصلاحها فى وقت قصير.

فوائد التغير الاجتماعى:

١ ـ زيادة الاتصال بين المجتمعات، وبين المؤسسات وظهور الحاجة إلى صيغة جديدة للتعامل والاستفادة من الموارد المتاحة.

٢ ـ ظهور أنماط جديدة للحياة نتيجة للتغير المادى والاجتماعى والصحى، حيث أصبح هناك انفتاح مباشر على تجارب الأمم الأخرى مهما بعدت المسافات. كما أتاحت وسائل التقنية الحديثة إمكانات هائلة يمكن أن تستفيد منها الأسرة، والطبيب، والفلاح، والمهندس،... إلخ، لتطوير أدائهم المهنى بأحسن صورة وفى أقل وقت متاح.

٣ ـ ظهور مشروعات كبرى فى المجتمعات تفيد أعداد كبيرة من المواطنين (تجربة الإصلاح الاقتصادى فى مصر، مترو الأنفاق، مشروعات صندوق الدعم الاجتماعى، مشروعات البنية الأساسية فى مصر،... إلخ) حيث أتاحت فرص عمل هائلة للشباب. وسوف تكون نتائجها جيدة على الجانب الاقتصادى والاجتماعى بمصر.

- التقدم السريع فى العلوم النظرية الموجهة للتغير والعمل على الاستفادة من نتائج هذه النظريات فى تطور أساليب الممارسة المهنية.

آثار السلبية المترتبة على التغيير الاجتماعى

أشارت عدة نظريات إلى أن هناك بعض الآثار الجانبية التى يمكن أن تحدث وتكون مصاحبة للتغير الاجتماعى، مثل:

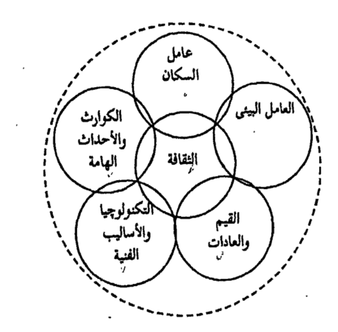
- **ظهور مشكلات الانحراف وارتفاع معدلات الجريمة**، نظراً للتأثر بوسائل الإعلام المختلفة، وارتفاع معدل التطلعات بين الشباب بحيث لا توافق إمكاناتهم المادية مع هذه التطلعات مما يؤدى إلى سعى بعضهم إلى ممارسة السلوك المنحرف.
- **عدم التكيف الاجتماعى مع التغيرات المادية الناجمة عن التغير** الاجتماعى فى المجتمع وبالتالى الإصابة بالهوة الثقافية Cultural Gap حيث يحاول أفراد المجتمع تعديل قيمهم وعادتهم لكى تلاحق التغير فى الجوانب التكنولوجى، إلا أن التغيير فى هذه القيم والعادات يأخذ وقتاً طويلا فى حين أن التغيير التكنولوجى (المادى) سريع ومتلاحق. وبالتالى تظهر هذه الهوة الثقافية وما يحيط بها من اهتزاز وحيرة ومشكلات قد تكون نفسية، وقد تكون اجتماعية، وقد تكون مادية،... إلخ.
- **الصراع الاقتصادى**، الذى يدور بين فئات المجتمع، حيث تظهر مستويات اقتصادية جديدة فى المجتمع مثل ارتفاع القيمة الاقتصادية للحرفيين فى فترة السبعينيات، وارتفاع القيمة الاقتصادية للأساتذة سواء بالمدارس أو الجامعات فى فترة الخمسينيات والستينيات وانخفاض قيمة هذه الفئة اقتصادياً مع فترة السبعينيات. كل ذلك يؤدى إلى

مـشكلات وصـراعـات تحـاول بهـا كل فـئـة أن تتـوافق مع التـقـدم الاقتصادى الحادث بالمجتمع.

العوامل المؤدية إلى التغير الاجتماعى

هناك عدة عوامل تؤدى إلى حدوث التغير فى المجتمع. ولو نظر كل منا إلى نفسه وتساءل هل أنا.. مثلما كنت العام الماضى. أو الذى قبله؟ وأخرج قصاصة من الورق ودوّنَ عليها مظاهر التغير الذى حدث عليه أو فيه. ثم تساءل ما هى أسباب هذا التغير؟. سوف يجد أكثر من سبب قد يكون السبب هو الانتقال من صف إلى صف نتيجة الجهد المبذول فى المذاكرة قد يكون السبب الأسرة. قد يكون السبب العمل. هناك أكثر من سبب.

كذلك الحال بالنسبة للتغير الاجتماعى الذى يحدث فى المجتمعات فهناك أكثر من عامل قد أدى إلى حدوث هذا التغيير. وفيما يلى عرض لذلك.



هذه الدوائر توضح أن هناك أكثر من عامل يتفاعل ويساهم فى إحداث التغيير

أولا ـ العوامل البيئية

وقد أشار ابن خلدون فى مقدمته الشهيرة إلى أن البيئة تؤدى إلى حدوث اختلاف فى الطباع. وقد أكد ذلك أيضًا كل من راتزل فى ألمانيا، وباكسل فى إنجلترا ووكستر فى أمريكا، حيث أوضحوا أن للبيئة تأثير على العادات، اللغة، الطباع، كما أنها تخلق من الإنسان مبتكراً أو مقلداً أو عادياً. وذلك بقدرته على تطويعها واستثمار ما بها من ثروات لصالح المجتمع ورقيه وتشمل البيئة موارد الإنتاج الأساسية (رأس المال، الثروات الطبيعية المتاحة وغير المتاحة)، والتى يعيش عليها الإنسان بما يملكه من قدرات وطاقات للاستفادة من مصادر البيئة إيجابياً.

٢ ـ عامل السكان

ويشمل ذلك نوعية وخصائص السكان. وحجم وتوزيع الموارد البشرية ومعدلات المواليد والوفيات وعمليات الهجرة الداخلية والخارجية. وعلى هذا فإن أى تغيير أو تعديل، فى السكان يكون عاملا من عوامل التغير... وقد تكون الزيادة السكانية لها فائدة فى بعض المجتمعات مثل (دول الخليج العربى) لكى تقوم بالعمليات الأساسية للإنتاج فى بلادها وتحافظ على ثرواتها. وقد تكون هذه الزيادة فى السكان أحد أسباب المشكلات الأساسية، ولا سيما فى الدول التى تعانى من قلة الموارد المالية وكثرة المعدلات السكانية مثل : مصر، الهند، أندونيسيا، دول شرق آسيا،... إلخ. وهذا العامل لا يؤثر على البيئة فحسب ولكن يؤثر على بقية النظم المختلفة فى المجتمع.

٣ ـ العامل الأيديولوچى (العقائدى)

وهذا العامل له تأثير كبير فى البيئة الاجتماعية. وفى العلاقات الاجتماعية وهو مجموعة الآراء والمعتقدات التى تسود فى مجتمع معين.

وهو حركة فكرية هادفة تؤثر فى بناء المجتمع ونظمه. وكلما كانت الآراء والمعتقدات السائدة فى مجتمع معين هادفة كلما أدى ذلك إلى الارتقاء بالمجتمع وتحقيق أهدافه. وعكس ذلك صحيح. فلو لاحظنا مثلا ظاهرة الثأر فى صعيد مصر، نجد أنها مرتبطة ببعض العوامل الأيديولوچية تسيطر على تصرفات الأفراد. نجد الفرد يأخذ ثأره بنفسه ولا يترك الفرصة للقانون بأن يقتص له. وذلك تحت تأثير الضغط الاجتماعى الذى يمارسه أفراد المجتمع عليه.

ومن ذلك نلاحظ أن العوامل الأيديولوچية لها علاقة بالتغيير الاجتماعى بالمجتمع.

٤ ـ العامل الثقافى

وتعرف الثقافة بأنها طريقة وأسلوب المعيشة فى المجتمع لمواجهة حاجاته الأساسية للحياة وحفظ وتنظيم علاقته الاجتماعية[١٥] وتنقسم الثقافة إلى جانبين هما:

أ ـ الثقافة المادية وتشمل كل الأشياء المادية التى أدمجها الإنسان ويستخدمها فى حياته وكيفية استعمال هذه الأشياء.

ب ـ الجانب المعنوى للثقافة ويشمل: كل الإنتاج الفكرى والأديان والعقائد والعادات والتقاليد والتنظيم الاجتماعى والقيم الاجتماعية السائدة وبالتالى فهو يضم العامل السابق (العامل الأيديولوچى).

ويسهم هذا العامل فى إحداث التغير الاجتماعى بالمجتمعات نتيجة التقدم الهائل فى أساليب ووسائل الاتصال، والتطور الحادث فى أساليب الإنتاج والهجرة الداخلية فى المجتمع أو الهجرة الخارجية إلى مجتمعات أخرى.

وقد أدى التأثير البالغ لعامل الثقافة فى التغيير الاجتماعى إلى ظهور مصطلح جديد أطلق عليه Socio-cultural Change أى التغير الاجتماعى الثقافى نظراً لتداخل هذا العامل مع كافة المتغيرات الاجتماعية الأخرى.

٥ ـ العامل التكنولوچى

ويؤثر العامل التكنولوچى تأثيراً كبيراً على التغير الاجتماعى بالمجتمع ويشمل هذا العامل كافة الأساليب الفنية والمخترعات التى ابتكرها الإنسان للسيطرة على البيئة المحيطة به. وغالبًا ما يكون التطور التكنولوچى سريعًا ومتلاحقًا وهو يسبق فى ذلك التطور فى الجوانب المعنوية ويؤدى ـ كما سبق الإشارة إليه ـ إلى الهوة الثقافية... وإلى ظهور مشكلات عدة مثل:

- الاغتراب عن الذات.
- الاغتراب المهنى.
- الاغتراب الاجتماعى.
- التفكك الاجتماعى.

وبالتالى يحتاج ذلك إلى مهارة كبيرة من العاملين فى حقل الخدمة الاجتماعية لدراسة العوامل المؤدية إلى هذه المشكلات والتعاون مع الجهات المختلفة (محلية/قومية) لمواجهة هذه المشكلات.

٦ ـ العامل المرتبط بالحروب والكوارث

تلعب الأحداث الخطيرة التى يمر بها المجتمع دوراً كبيراً فى إحداث التغير الاجتماعى مثل الحروب. فهى تؤدى إلى خسائر فادحة فى الأرواح والممتلكات وقد تنتقل بالمجتمع من مجتمع متقدم له موارد بشرية ومادية كبيرة إلى مجتمع متخلف انهارت مؤسساته وتشرد أبنائه ودمرت موارده مثلما حدث فى العراق، اليمن، هايتى، البوسنة،... إلخ.

كما تؤدى الكوارث مثل: الزلازل، الفيضانات، إلى إحداث تغير فى خطط ومشروعات المجتمع، مثلما حدث فى الزلزال الذى تعرضت له مصر عام ١٩٩٢، وكارثة الفيضانات فى الهند، وكارثة الطاعون فى الهند عام ١٩٩٤. كل هذه الأحداث تؤدى إلى إحداث خلل فى البناء الاجتماعى للمجتمع. كما تؤدى إلى التأثير السلبى على الموارد البشرية والمادية للمجتمع.

وفى إطار ما تقدم نرى أن هذه العوامل ليست منفصلة عن بعضها بل هى متداخلة. وكل عامل منها له تأثيره على جوانب الحياة الاجتماعية والمادية بالمجتمع. حيث يتكون النسق الاجتماعى من العائلة، المنظمات، المجتمع المحلى، ... فهناك عنصر مرئي يتمثل فى الأعضاء المكونين للمجتمع والذين يتحركون ويتفاعلون وعنصر غير مرئي يتمثل فى مجموعة النظم والعادات والقيم التى تحرك هؤلاء الأفراد وتدفعهم إلى المشاركة أو الإحجام عن المشاركة فى تنمية المجتمع. وكل هذه العوامل السابق الإشارة إليها تتفاعل فيما بينها لإحداث عملية التغيير الاجتماعى المرئي وغير المرئي بالمجتمع.

ثالثاً ـ مفهوم المشكلات الاجتماعية

تعتبر المشكلات التى تواجه المنظم الاجتماعى أثناء عمله مع المجتمع أحد التحديات التى تبرز مدى فاعليته. ومدى قدرته على مواجهتها.

والمشكلة الاجتماعية هى كل موقف اجتماعى يقتضى تغييراً إلى الأفضل. والمشكلة الاجتماعية ظاهرة اجتماعية ذات وضع خاص وليس شرطاً أن تكون كل ظاهرة اجتماعية مشكلة. فظاهرة الزواج ليست مشكلة لأنها ليست كلها مشكلات. بل إنه قد تحتوى على جانب كبير من السعادة. كما أن المشكلات الاجتماعية قد تكون مرتبطة بالفقر، المرض، عدم التعلم، البطالة، الفساد بكل صوره الاجتماعى، والسياسى.

وتشير المشكلات الاجتماعية عمومًا إلى وجود احتياجات غير مشبعة لدى قطاعات عريضة من السكان. وقد يرجع عدم إشباعها إما إلى العجز أو القصور فى النظم الاجتماعية المكلفة بمواجهة هذه المشكلات أو ندرة الموارد اللازمة لإشباع الاحتياجات ومفهوم المشكلة الاجتماعية لا يتضمن فقط وجود احتياجات غير مشبعة وإنما يشمل ذلك ما يلى:

- عدد المتأثرين من المشكلة بالمجتمع ومدى انتشارها وعمقها.
- مدى معرفة أفراد المجتمع بالوسائل التى يمكن من خلالها إشباع هذه الاحتياجات قبل أن تتزايد ويصعب مواجهتها.
- مدى توفر الموارد اللازمة لمواجهة هذه المشكلات.

وعلى هذا يمكن أن تعرف المشكلة بأنها:

١ ـ موقف يواجه الإنسان، أو الجماعة، أو المجتمع.

٢ ـ تعجز إمكانات هذه الوحدات عن مواجهة هذا الموقف.

٣ ـ تحتاج هذه الوحدات (الفرد، الجماعة، المجتمع) إلى مصدر خارجى يساعدها على مواجهة هذه المواقف سواءً أكان ذلك بالدعم المادى أم الاجتماعى.

ويؤكد ذلك ما أذكره فيرتشيلد Faierchild من أن المشكلة موقف يتطلب معالجة إصلاحية وهى نتاج ظروف بيئية اجتماعية يعيشها الأفراد وتتطلب تجميع الجهود والوسائل لمواجهتها وحماية المجتمع من آثارها الضارة. ـ

ويعرف مارشال المشكلة تعريفًا سلوكيًا حيث يرى أنها «انحراف فى سلوك الأفراد عن المعايير التى تعارف عليها المجتمع للسلوك المرغوب فيه».

أنواع المشكلات

توجد عدة أنواع للمشكلات هى:

١ ـ مشكلات حياتية (أساسية) (*)

وهى التى تؤثر على أفراد المجتمع تأثيراً كبيراً مثل مشكلات (الإسكان، الغذاء، التعليم، الصحة، الرعاية الاجتماعية) وهذه المشكلات إذا لم يتم مواجهتها تؤثر على بناء المجتمع ووظائفه ويترتب عليها مشكلات أخرى مثل ارتفاع معدلات الجريمة، والأمية، وانتشار الأوبئة. فإذا لم تتم مواجهة المشكلات التعليمية، زادت نسبة الأمية. وكذلك إذا لم تكن هناك رعاية صحية مناسبة (وقائية، علاجية) انتشرت الأمراض والأوبئة.

٢ ـ مشكلات اقتصادية

وتشمل انخفاض متوسط دخل الفرد، انخفاض الإنتاجية لدى أفراد المجتمع، وضعف المؤسسات الاقتصادية عن القيام بوظائفها الإنتاجية، والاعتماد على الاستهلاك أكثر من الإنتاج. كذلك الاعتماد على أساليب تقليدية فى الإنتاج الزراعى أو الصناعى وانخفاض متوسط إنتاج الأرض الزراعية. كما يدخل فى المشكلات الاقتصادية ضعف المدخرات الخاصة بالمواطنين وعدم ميل المواطنين إلى إنشاء مشروعات اقتصادية وهذه المشكلات ذات تأثير كبير على المجتمع وتتطلب من الممارسين من الأخصائيين الاجتماعيين ضرورة العمل على دراسة هذه المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لمواجهة هذه النوعية من المشكلات.

٣ ـ مشكلات اجتماعية

وهى تعنى أكثر من مجرد وجود احتياجات غير مشبعة لـ «قطاعات كبيرة من السكان». وإنما يشعر أفراد المجتمع بوطأة هذه المشكلات ويسعون إلى بذل الجهد سواء بمفردهم أو بمساعدة من آخرين لمواجهة هذه

---

(١) يطلق عليها Sirvival Needs (احتياجات البقاء) أى المتطلبات الحياتية أو الاحتياجات الأساسية لأفراد المجتمع.

المشكلات. ومن هذه المشكلات الاجتماعية ما تعانيه الأسرة من تفكك فى العلاقات الاجتماعية، عدم وجود أماكن لشغل وقت الفراغ، إصابة أحد أفراد الأسرة بمشكلة كبيرة مثل تعاطى أو إدمان المخدرات، مشكلات النزعات الأسرية، الطلاق. بالإضافة إلى بعض العادات والتقاليد الاجتماعية مثل السلبية والتواكل والنظرة الدونية إلى المرأة وانخفاض مكانة المرأة فى الريف، والتزايد المضطرد فى السكان. كل هذه المشكلات الاجتماعية تحول دون الانطلاق نحو التنمية بالمجتمع. وتحتاج إلى جهد من جانب المختصين ومنهم الأخصائيين الاجتماعيين للعمل على دراسة أبعاد هذه المشكلات ووضع الأولويات للبدء فى مواجهة هذه المشكلات.

٤ ـ المشكلات المجتمعية

وهى تتصل ببناء المجتمع (المنظمات، والمؤسسات) وسياسة المجتمع (مجموعة الإجراءات واللوائح، التشريعات والسياسات العامة للمجتمع). والأفراد المكونين للمجتمع (أفراد، جماعات، مجتمعات محلية) كما أنها تتصل بوظائف المجتمع (الإنتاجية، الاجتماعية، السياسية،... إلخ) والتى لها انعكاس مباشر على أمن واستقرار المواطن.

كما تشمل المشكلات المجتمعية مشكلة انحراف الأحداث، البطالة، الإرهاب،... إلخ. وكلها مشكلات لها تأثير على كافة القطاعات الأخرى بالمجتمع ويندرج تحت هذا النوع من المشكلات (المشكلات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الصحية، الأمنية، التعليمية،... إلخ).

وهذا النوع من المشكلات لابد من التعامل معه فى إطار سياسة قومية شاملة تضمن فاعلية التنفيذ وتوفير الموارد اللازمة للخطط والمشروعات المناسبة لمواجهة ما يعانيه المجتمع من مشكلات.

وفى إطار ما تقدم يمكن أن نقول أن المشكلات الاجتماعية والمجتمعية هى ثمار التغيير الاجتماعى المستمر والسريع والمتلاحق التى تمر به المجتمعات وعجز المنظمات القائمة عن مواجهة الآثار المترتبة على هذا التغيير وعلى هذا لابد من الأخذ فى الاعتبار ما يلى:

أ - إن المشكلات توجد فى كل المجتمعات (متقدمة، ونامية) وتستمر ما بقيت هذه المجتمعات وأنها تختلف من مجتمع إلى آخر وفى نفس المجتمع من وقت إلى آخر... ولينظر كل إنسان إلى نفسه فمشكلاته التى يعانى منها العام الماضى تختلف عنها هذا العام. ولننظر إلى المجتمع المحيط بنا، فمنذ عشر سنوات فى السبعينيات والثمانينيات كان الشعار السائد هو «النظام الاشتراكى» مع إحداث تعديل طفيف نحو الإتجاه الرأسمالى. أما فى التسعينيات ومع بداية عام ٢٠٠٠ سيكون المنهج السائد هو الخصخصة «الإتجاه الرأسمالى» مع ضمان الحفاظ على الفئات الفقيرة، وسوف يتتبع ذلك مجموعة من المشكلات تختلف عن المشكلات السابقة.

ب - إنه لابد من وضع السياسات والخطط والبرامج لمواجهة هذه المشكلات (الإتجاه العلاجى) أو الوقاية منها (الإتجاه الوقائى) أو تقوية البنية الأساسية وإقامة الهياكل الإنتاجية والمؤسسات الاجتماعية لمواكبة التطور بالمجتمع (الإتجاه الإنمائي الإنشائى).

جـ - ضرورة الاعتماد على النظريات العلمية المفسرة لهذه المشكلات مثل نظرية أوجبرن عن الهوة الثقافية Cultural lag لنستفيد منها فيما يتعلق بظروف المجتمع، وكذلك نظرية البيئة، ونظرية المنظمات وبعض النظريات الأخرى (القوة، الصراع، التبادل، التفاعل) بما يسهم فى تفسير هذه المشكلات تفسيراً علمياً ووضع أسس التدخل المهنى.

د ـ يلاحظ أن جهود المجتمع المصرى خلال مواجهة هذه المشكلات أهملت البعد الاجتماعى. أو لم تعطه حقه المطلوب، وكان التركيز على الجوانب المادية. وهذه رسالة مهمة لأبناء الخدمة الاجتماعية وهى العمل على توصيف المشكلات المجتمعية وتحديد العوامل المسببة لها وكيفية التعامل معها ومساعدة المؤسسات الاجتماعية على أداء المهام الخاصة بها.

رابعًا ـ مفهوم الرعاية الاجتماعية

الرعاية الاجتماعية مفهوم قديم وعميق عرف منذ وجود الإنسان وحاجة كل فرد أن يكون فى رعاية وأمن واستقرار. وكان هذا المفهوم فى المجتمعات البسيطة والمحدودة العدد (المجتمعات البدائية) واضحًا وملموسًا وذلك بفضل الالتزامات الإنسانية المشتركة لبنى البشر ورغبتهم المتبادلة فى مساعدة وعون بعضهم البعض تجاه مخاطر الحياة الراهنة والمستقبلة. ولهذا تمثلت الوظيفة التى كانت تؤديها الرعاية الاجتماعية فى تلك المجتمعات المحدودة فى إحساس الناس بالأمن والطمأنينة وشعورهم بالحماية المتبادلة تجاه الظروف المحيطة الحالية والمستقبلية(١٧).

ولقد ساعد على إنعاش وتنمية هذه الرعاية الاجتماعية سيادة العلاقات الأولية المباشرة داخل هذه المجتمعات الصغيرة وقوة الأديان وتغلغلها داخل النفس البشرية. وقد عبّر الدين الإسلامى عن ذلك بما جاء فى القرآن الكريم من آيات الترغيب والترهيب، الترغيب فى فعل الخير لأى إنسان أيًا كان والترهيب من فعل الرذيلة أيًا كانت. مما ساعد على مدّ يد العون للفئات المحتاجة (فقراء، أيتام، معاقين، مسنين،... إلخ). والعمل على توفير حياة كريمة لهم ولأسرهم.

ومع ظهور مهنة الخدمة الاجتماعية ساهمت فى حقل الرعاية الاجتماعية من خلال مده بالمختصين فى أساليب التدخل المهنى (الأخصائيين الاجتماعيين) ومن خلال (مؤسسات الرعاية الاجتماعية) ومن خلال القوانين والتشريعات التى وضعت لتقنين الرعاية الاجتماعية.

وعلى هذا ظهر مفهومان للرعاية الاجتماعية:

أولا ـ المفهوم المحدود للرعاية الاجتماعية: ويعنى تقديم عدد من الخدمات تقع فى مجال مهنة الخدمة الاجتماعية.

ثانيًا ـ المفهوم الواسع للرعاية الاجتماعية: ويعنى أن الرعاية الاجتماعية حقل ومجال واسع يشمل كل التخصصات والمهن ومنها الخدمة الاجتماعية وإن كانت الخدمة الاجتماعية تحتل مكانًا بارزًا فيه بحكم الإعداد المهنى المتميز للأخصائيين الاجتماعيين وبحكم عمل مهنة الخدمة الاجتماعية فى أكثر المجالات التى تعمل بها الرعاية الاجتماعية. كما تسهم الخدمة الاجتماعية كمهنة فى صياغة السياسة العامة للرعاية الاجتماعية حيث أن لمهنة الخدمة الاجتماعية نظرة شاملة، ومتكاملة للإنسان والبيئة.

وفيما يلى نشير إلى بعض المفاهيم المرتبطة بالرعاية الاجتماعية.

- مفهوم الرعاية الاجتماعية

يشير مفهوم «الرعاية الاجتماعية» إلى الجهود المبذولة لاستقصاء ودراسة المشكلات الاجتماعية والعمل على تخطيط احتياجات التنمية الاجتماعية[١٨].

أو أن الرعاية الاجتماعية هى الأسلوب الإنسانى الذى يهتم بالإنسان الفرد كإنسان فريد فى نوعه له قيمته وكرامته الإنسانية وقيمه الأخلاقية[١٩].

أو بأنها «الرعاية الاجتماعية هى ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة سواءً أكانت حكومية أو أهلية أو دولية» والتى تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن إشباع احتياجاتهم الضرورية للنمو والتفاعل الإيجابى مع مجتمعهم فى نطاق النظم الاجتماعية القائمة لتحقيق أقصى توافق ممكن مع البيئة الاجتماعية(٢٠).

كما يشير هذا المفهوم إلى ما تقوم به الحكومة أو الدول من جهود نحو فئات معينة (خاصة) من الأفراد والجماعات ممن يحتاجون إلى ضرورات الحياة الأساسية وممن يحتاجون إلى الحماية بسبب عدم نضجهم أو عجزهم. أو من يشكل سلوكهم تهديداً للرفاهية العامة للمجتمع وفى إطار هذا التعريف تدخل فئة المنحرفين من الكبار والصغار والذين يهدد سلوكهم أوضاع المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والأمنية.

كما تعرف الرعاية الاجتماعية بأنها «نسق منظم للخدمات الاجتماعية والمؤسسات ينشأ أساساً لمساعدة الأفراد والجماعات لكى يحققوا مستويات ملائمة من المعيشة والصحة بالإضافة إلى إشباع حاجاتهم وتوافق هذه الحاجات مع أهداف المجتمع (٢١).

وتعتبر الرعاية الاجتماعية أحد المجالات التى تسهم من خلالها الجهود الحكومية فى توفير فرص التوافق الاجتماعى الإيجابى لأبناء المجتمع والتى يمكن من خلالها مساعدة الأفراد ذوى الحاجات الأساسية والضعفاء والمعاقين والأحداث والنزلاء بالسجون وتوفير الخدمات العلاجية السريعة أو الممتدة لهم والتى لا تستطيع الهيئات الموجودة فى المجتمع (الأهلية) تقديمها.

فى إطار ما سبق عرضه من تعريفات خاصة بالرعاية الاجتماعية نلاحظ ما يلى:

١ ـ أن الرعاية الاجتماعية قد تكون : برنامج، مجال، خدمات، سياسات، حركة، عملية.

٢ ـ أن الرعاية الاجتماعية قد تكون من أجل : الوقاية، أو العلاج، أو الإنشاء.

٣ ـ أن الرعاية الاجتماعية قد تشمل : أنواعاً متعددة من البرامج أو الخدمات أو المساعدات أو أنواعًا قليلة حسب طبيعة الموقف الذى تقدم فى إطاره الرعاية.

٤ ـ أن الرعاية الاجتماعية تشمل: الأسوياء والمعاقين، وتشمل ذوى السلوك الجيد، والسلوك الانحرافى.

٥ ـ أن الرعاية الاجتماعية خدماتها قد تكون : محسوسة (إسكان، تأهيل مهنى، ضمان اجتماعى) وقد تكون غير محسوسة (التقدير، الارتفاع بمكانة الإنسان، الحفاظ على كرامته،... إلخ).

٦ ـ أن الرعاية الاجتماعية قد تكون قصيرة (فترة زمنية معينة) وقد تكون ممتدة.

٧ ـ أن الرعاية الاجتماعية تقوم بها الحكومة، وقد تقوم بها هيئات أهلية أو أفراد من المجتمع فى إطار شبكة العلاقات الاجتماعية.

وعلى هذا يمكن أن نقول أن الرعاية الاجتماعية هى كل ما يمكن أن يقدم من جانب الدولة أو الهيئات والمؤسسات الأهلية لمساعدة الفئات الفقيرة بالمجتمع وكذلك مساعدة المجتمع ككل على النمو والتقدم.

خامساً ـ المنظمات الاجتماعية Social Organization

تمارس طريقة تنظيم المجتمع من خلال منظمات أو أجهزة. وسوف نشير إلى هذه الأجهزة بشىء من التوضيح خلال الفصل الخاص بأجهزة تنظيم المجتمع سواءً أكانت تقليدية أم حديثة. إلا أننا نشير فى هذا العنصر

إلى الإطار النظرى لمفهوم المنظمات، التى أشار إليها عدة علماء. أبرزهم علماء علم الاجتماع حيث يعرف إتيزونى A. Etzioni فى كتابه عن المنظمات الحديثة والصادر عام ١٩٦٤ بأنها وحدات اجتماعية مخططة، أنشئت بقصد وذلك لتحقيق أهداف معينة.(٢٢)

وهو فى ذلك يرى أن المنظمات لا توجد عشوائيًا. وإنما توجد بناء على دراسة لاحتياجات المجتمع. وأن المجتمع إذا لم يكن فى حاجة إليها اندثرت. وبالتالى يركز هذا التعريف على الأساس العلمى والمنهجى فى إنشاء المنظمات وعلى ضرورة وجود هدف أو غاية من إنشائها.

أما بلاو وسكوت Blau, Scott فهما يضعان تعريفًا آخر للمنظمات يركز على التفاعل بين أعضاء هذه المنظمة حيث يعرفون المنظمة بأنها «كيان اجتماعى متفاعل، يتم إنشاؤه بطريقة مقصودة ويسعى إلى تحقيق أغراض معينة»(٢٣).

وهذا التعريف يحدد أركان المنظمة فى:

- كيان مادى محدد له لوائح وقوانين ونظم.
- كيان معنوى مكون من أفراد متفاعلين.
- أهداف مشتركة وغايات مقصودة تسعى إليها المنظمة.

ويؤكد ذلك هربرت هكس Herbert Hicks، حيث يرى أن المنظمة «نوع من التفاعل المقصود الذى يهدف إلى تحقيق أغراض معينة»(٢٤).

وهو يرى أن التفاعل يؤدى إلى تدعيم كيان المنظمة. ويؤدى إلى مواجهة الصراعات التى قد تنشأ بين أفراد المنظمة. كما أن التفاعل لا يكون داخل المنظمة فقط. ولكن أيضًا مع المجتمع المحيط بالمؤسسة للاستفادة من موارده وإمكاناته.

وفى إطار ما تقدم نرى أن المنظمات هى :

١ ـ وحدات Units ، كيانات، بناءات اجتماعية.

٢ ـ لقد تم إنشاء هذه المؤسسات بناءً على تخطيط مسبق وعلى أساس علمى ومدروس.

٣ ـ أن القصد من إنشائها هو تحقيق أهداف معينة (اقتصادية، اجتماعية، سياسية، ثقافية، دينية،... إلخ) أى أنه وحدات هادفة.

٤ ـ تستخدم المنظمة مجموعة من الأدوات لتحقيق أهدافها (المقابلات، الاجتماعات، الندوات،... إلخ).

٥ ـ يعمل بها أشخاص (مهنيون، إداريون، عاديون) لتحقيق الأهداف التى تسعى إليها المؤسسة (المنظمة).

٦ ـ تقوم على أساس التفاعل بين العناصر المكونة لها وعلى أساس التفاعل مع المجتمع المحيط بها.

٧ ـ تنظم العلاقات بين أفرادها. وبينها وبين المجتمع مجموعة من اللوائح المكتوبة أو المتعارف عليها. وكذلك مجموعة من القيم والعادات والتقاليد.

٨ ـ يوجد للمنظمة إذا كانت كبيرة الحجم أنساق فرعية تحقق أهداف المنظمة الأم وتلتزم بنفس لوائحها وقيمها.

٩ ـ تسعى المنظمات إلى خدمة المجتمع الكبير وتحقيق أهدافه.

فى إطار ما تقدم نرى أن المنظمات عبارة عن وحدات اجتماعية يتم بناؤها بشكل مقصود لتحقيق أهداف محددة. ويكون الغرض من تصميم المنظمة وإنشائها إنما هو تحقيق أهداف معينة يعجز الجهد الفردى عن تحقيقها أى أنه لتحقيق تلك الأهداف يتم إنشاء بناء محدد رسميًا ويتم تدوين قواعده ولوائحه وتقسيم العمل بين أعضائه وتوزيع القوة والسلطة بينهم بطريقة تضمن التحكم فى الأنشطة التى تتم خلالها. كما يتم

باستمرار فحص ومراجعة ما تقوم به المنظمة من أنشطة بطريقة واعية وهذا يجعلها تختلف عن الوحدات الاجتماعية الطبيعية كالأسرة والمجتمع المحلى مثلا(٢٥).

وأهداف المنظمات لها أهميتها الكبرى فهى التى تعطى للمنظمة شرعية وجودها وهى التى تشير إلى الالتجاء الذى ينبغى أن تسير فيه أنشطتها وهى أخيراً الأساس الذى يتم فى إطاره تقييم عمل المنظمة ويجب التفرقة بين الأهداف المعلنة أو الرسمية Formal Goals والأهداف الحقيقية Real Goals وللتفرقة ما بين كلا الهدفين. فإننا نقصد بالأهداف الرسمية هى تلك الأهداف التى تعارف عليه واضعو السياسات بالمؤسسة وشكلت الميثاق الأولى لبداية المنظمة. وهى قد تتفق وقد لا تتفق مع الأهداف الحقيقية. أما الأهداف الحقيقية فيقصد بها الأهداف التى توجه إليها موارد المؤسسة وتحظى بتأييد معظم العاملين بها. وعلى هذا تعبر الأهداف المعلنة عن «الوضع المثالى للمؤسسة» وتعبر الأهداف الحقيقية عن الوضع الحالى أو لواقعى للمؤسسة.

أنواع المنظمات

هناك عدة أنواع للمنظمات يمكن لطريقة تنظيم المجتمع أن تمارس يه من أهم هذه الأنواع:

' ـ المنظمات الأهلية والمنظمات الحكومية.

' ـ المنظمات الكبيرة المعقدة والمنظمات البسيطة الصغيرة.

' ـ المنظمات الأولية والثانوية.

ـ المنظمات الإنتاجية والمنظمات الخدمية.

ـ المنظمات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية والثقافية والدينية والروحية (تقسم حسب مجال الخدمة).

المشكلات التى تواجه المنظمات

أشارت بعض الكتابات إلى أن هناك مشكلات تواجه المنظمات بل أطلق عليها البعض «أمراض المنظمات» وهى تحتاج إلى التدخل المهنى من جانب الممارسين للخدمة الاجتماعية وأهم هذه المشكلات ما يلى:

١ ـ نقص الموارد المالية اللازمة لتصميم البرامج، وعدم قدرة المنظمات على تنظيم حملات ناجحة لجمع المال. أو عمل مشروعات لزيادة موارد المؤسسة.

٢ ـ نقص الخبرات الفنية من العاملين بالمنظمة. وبالتالى عدم فاعلية البرامج الموضوعة بالمؤسسة.

٣ ـ اعتماد المؤسسة على بيانات قديمة أو غير دقيقة عند تصميم برامجها لعدم وجود أجهزة الحاسب الآلى أو الإطار العام الذى تصمم فى إطاره برامج الرعاية الاجتماعية بالمؤسسة.

٤ ـ عدم التفاعل مع المجتمع، وبالتالى افتقاد المصداقية من جانب المجتمع.

٥ ـ غموض الأهداف التى وضعتها المؤسسة أو صعوبة تحقيق الأهداف الموضوعة.

٦ ـ عدم توحيد السلطة الإدارية بالمنظمة وحدوث نزاع بين القيادات ومتخذى القرارات بالمنظمة.

٧ ـ عدم تعاون المجتمع المحيط بالمنظمة، وسيادة اللامبالاة والسلبية والإحجام عن المشاركة فى برامجها.

وهذه المشكلات وغيرها تحتاج إلى مهارة خاصة من جانب الممارسين لطريقة تنظيم المجتمع لتحديد أبعادها وأساليب مواجهتها.

مراجع الفصل الأول

١ ـ د. هدى بدان، تنظيم المجتمع، القاهرة، مطبعة المليجى، ١٩٦٩، ص٩.

٢ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون، تنظيم المجتمع: أسس وعمليات، القاهرة، دار الحكيم، ١٩٩٢، ص ١٢٥.

3. Irving A. Sprgel, Community Development, In Encyclopedia of Social Work, N.Y., NASW, 1987, pp. 302-303.

4. Peter M. Blau, Exchange and Power in Social Life, N.Y. John Wily and Sons, 1967, p. 146.

5. Murrey G. Ross, Case Histories in Community Organization, N.Y. Harper and Brother, 1958, p. 17.

6. Marven E. Olsen, The Process of Social Organization , N.Y. Holt Rinhart and Winston, in 1966, pp. 21-75.

7. Murrey, G. Poss, op.cit., p. 10.

٨ ـ د. فوزى بشرى وآخرون، المجتمع فى تنظيم المجتمع، أساسيات تنظيم المجتمع، الرياض، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، ١٩٨٦، ص١٢٣.

9. John Baker, The Neighbourhood Advice Center, London, Routledge and Kegan Paul, 1978, p. 14.

١ ـ د. فوزى بشرى، آخرون، مرجع سبق ذكره، ص ١٣٣.

11. Letty Santiago, From Settelment House to Antipoverty Programs & Social Work, Vol. 17, No. 4, N.Y., NASW, 1972, p. 73.

١ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، تنظيم المجتمع، النظرية والتطبيق، القاهرة، المطبعة التجارية، ١٩٨٦، ص ٣٧٥-٣٨٠.

١ ـ إبراهيم رجب وآخرون، أساسيات تنظيم المجتمع، الرياض، دار علم الكتب، ١٩٨٦، ص ١٢.

' ـ إبراهيم مدكور، معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٥، ص ١٦٥.

١٥ ـ محمد عاطف غيث، علم الاجتماع، القاهرة، دار المعارف، ١٩٦٣، ص ٥٤.

١٦ ـ د. محمود عودة، أساليب الاتصال والتغيير الاجتماعى، القاهرة، دار المعارف، ١٩٧١، ص ٢٠٩.

١٧ ـ أحمد كمال أحمد، قراءات فى علم الاجتماع، القاهرة، مكتبة الخانجى، ١٩٧٧، ص ١٩.

١٨ ـ د. فوزى بشرى، وآخرون، إدارة منظمات الرعاية الاجتماعية، القاهرة، تكنوماشين، ١٩٨٧، ص ٣.

١٩ ـ محمود حسن، مقدمة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار المعارف، ١٩٧٩، ص١.

20. Iriwn Sanders, J. Social Work Discover New Responsibility, N.Y. Council of S.W. 1971, p. 13.

21. Edward Lindman, Public Welfare, Encyclopedia of Social Science , N.Y., Prentic Hall Co., Vol. 12, 1976, p. 687.

٢٢ ـ محمود حسن، مقدمة الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره،ص١١.

23. Haward, Russell, L., Public Welfare, Social Work: Year Book, N.Y., Free Press, 1975, p. 351.

24. Amital Etzioni, Modern Organization, N.Y. Prentic-Hall, Inc., 1964, p. 18.

25. Peter, M. Blau, Richard Scott, Formal Organization, N.Y., Free Press, 1967, p. 16.

26. Herbert G. Hicks, The Management of Organization , N.Y., Free Press, 1972, p. 129.

٢٧ ـ د. إبراهيم رجب، وآخرون، نماذج ونظريات تنظيم المجتمع، القاهرة، دار الثقافة، ١٩٨٢، ص ٤٩.

الفصل الثانى

تطور طريقة تنظيم المجتمع

الفصل الثانى
تطور طريقة تنظيم المجتمع

نقصد بتطور طريقة تنظيم المجتمع سواء فى الخارج أو فى مصر تلك التغيرات التى طرأت على الطريقة سواءً فى إطارها النظرى أو الأجهزة العاملة بها،... وهذا التطور لم يحدث بمحض الصدفة، ولكن كانت هناك عوامل كثيرة أدت إليه بعضها يتعلق بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع وبعضها الآخر مرتبط بتقدم العلوم الاجتماعية التى تعتمد عليها هذه الطريقة. وظهور المتخصصين فى الخدمة الاجتماعية، والمؤسسات الخاصة بها.

ويرجع الباحثون الأصول الأولى لطريقة تنظيم المجتمع إلى إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية. وذلك فى الربع الأخير من القرن التاسع عشر لمواجهة المشكلات التى ترتبت على الثورة الصناعية [١] وكذلك فترة الكساد العالمى وما ترتب على الحرب العالمية الأولى والثانية وحركات الهجرة من الريف إلى الحضر.

ولقد ظهرت عدة محاولات لإبراز التطور التاريخى للطريقة منها محاولة د. هدى بدران والتى قسمت هذه المراحل حسب التطور التاريخى بالسنوات وهى: مرحلة البدء، الحرب العالمية الأولى ونتائجها، الحرب العالمية الثانية ونتائجها، الفترة الحالية من عام ١٩٥٠ وحتى الآن.

كما ظهرت تقسيمات أخرى مرتبطة بالعمليات المهنية للطريقة أشار إليها د. أحمد زيتون وهى: التنسيق، التخطيط، التنمية، الدفاع.

وكما قسّم د. إبراهيم رجب تطور الطريقة حسب الأجهزة والظروف الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية المختلفة التى أدت إلى ظهورها بدءاً من

سجل تبادل المعلومات، صندوق التمويل المشترك، مجالس الهيئات الاجتماعية إلى المحلات الاجتماعية، أجهزة التنمية، أجهزة الدفاع.

بينما أشار الدكتور عبد الحليم رضا عبد العال إلى هذا التطور من خلال بعدين أساسيين:

أ - تطور مفهوم طريقة تنظيم المجتمع.

ب - تطور مؤسسات تنظيم المجتمع.

وقد حاولت الاستفادة من كل هذه المحاولات بالإضافة إلى بعض المحاولات الأجنبية لكل من «هارى سبشت»، «نيل جلبرت» عام ١٩٨٧، «كريمر وسبشت عام ١٩٨٣، و«برلمان» عام ١٩٧٢، و«كامبل ميرفى» عام ١٩٥٤. و«هربرت ستروب» عام ١٩٥٢، كل هذه الجهود وغيرها أشارت إلى ملامح التطور الخاص بطريقة تنظيم المجتمع فى الخارج.

وإننى أرى أن الالتزام بالخطوات (العمليات) المهنية لطريقة تنظيم المجتمع فى إبراز التطور التاريخى للطريقة أقرب إلى الفهم سواءً على مستوى ظهور المفهوم الخاص بالطريقة أو على مستوى الجهاز.. وسوف يكون العرض مشتملاً على:

(١) العوامل التى أدت إلى ظهور المرحلة.

(٢) الجهاز أو الأجهزة التى ظهرت خلال المرحلة.

(٣) الأهداف التى يسعى إلى تحقيقها الجهاز.

(٤) الفلسفة المنظمة للعمل فى إطار هذه المرحلة.

(٥) أهم الإضافات العلمية «التراكم المعرفى والميدانى» لهذه المرحلة.

مع الأخذ فى الاعتبار أن كل هذه المراحل متداخلة مع بعضها بل إن بعض الأجهزة امتد من مرحلة إلى أخرى.. أى أن المراحل متتابعة.. وهذا التتابع الزمنى لهذه المراحل يعكس التقدم Progress لطريقة تنظيم المجتمع

وذلك لأن ممارسة الطريقة فى مؤسسات ذات نوعية متغيرة من شأنها أن تضيف خبرات جديدة لطريقة تنظيم المجتمع.

أولاً ـ مرحلة التنسيق

كانت البدايات الأولى لهذه المرحلة مستمدة من تطور الحياة الاجتماعية فى المجتمع والتى كانت تركز على «رغبة الإنسان فى مساعدة أخيه الإنسان» حيث كان النسق الاجتماعى محدود يوفر لأفراده الإحساس بالأمن والطمأنينة عن طريق رعاية المسنين والأرامل واليتامى والتعاون فى أوقات الشدة والكوارث ورعاية المحتاجين والمرضى والعناية بالصغار.. وكان من السهل على غير القادر أن يتعرف على مصادر العون فى جماعته وكانت العلاقات الشخصية الوثيقة تجعل غير القادر يتوقع التزامات مد يد العون من جانب القادر.

وكان الدافع إلى تقديم المساعدة فى بداية هذه المرحلة وقبل ظهور الأديان «غيبى» ثم بنزول الأديان السماوية أصبح هناك حث على رعاية الفقراء واليتامى والمحتاجين بدافع دينى وبعد ذلك أخذت الرعاية مفهومًا سياسيًا عندما أصبح الأغنياء يخشون ثورة الفقراء وبالتالى كان الدافع إلى تقديم الرعاية «دافع سياسى» يتمثل فى الحفاظ على المكاسب والثروات التى يحظى بها الأغنياء وقد شهدت هذه المرحلة تطوراً فى نظام الإحسان فى كل من انجلترا والولايات المتحدة الأمريكية.

١ ـ فى انجلترا

قام رجال الدين بتوزيع إعانات مالية على المحتاجين دون أن يقوم المحتاج من جانبه بتقديم طلب للمعونة.. وكان رجال الدين يقومون بزيارة الفقراء فى منازلهم ويتعرفون على أحوالهم ويقدرون ما يستحقونه من معونة وفى عام ١٣٤٨ـ١٣٤٩ انتشر وباء الطاعون «الموت الأسود» فى انجلترا

فأدى إلى نقص فى الأيدى العاملة وصدرت عدة قوانين لإجبار الناس على العمل وفى عام ١٣٨٨م صدر أول قانون انجليزى يحرم عملية التسول للقادرين على العمل ثم صدر فى عام ١٥٣٦ تشريع انجليزى يحرم التسول نهائيا وفى عام ١٥٧٣م أصدرت الملكة اليزابيث قانوناً يفرض ضريبة عامة لتوفير الاعتمادات اللازمة لمساعدة الفقراء.. حيث عين جامعوا ضرائب وملاحظون لجمع الضريبة لاستخدامها فى تقديم المساعدات للمعوزين. وانشئت عام ١٥٧٦م بيوت الاصلاح.. ثم صدر فى عام ١٦٠١ قانون الفقر الشهير لمعالجة مشكلات الفقر والتسول. وإرجاع نظام الإحسان إلى سيرته الأولى من قصر الاستفادة منه على المعوزين فعلاً وغير القادرين على العمل وقد ظهر فى انجلترا عددا من جمعيات الإحسان مثل :

أ - جمعية أصدقاء الغرباء عام ١٧٨٥ فى لندن.
ب - جمعية أصدقاء الغرباء عام ١٧٨٩ فى ليفربول.
جـ - الملجأ الليلى للأيتام عام ١٨٣٠ فى ليفربول.
د - جمعية حماية الأخلاق عام ١٨٣٧ فى نيولارناك.
هـ - جمعية محاربة الأمراض الاجتماعية ١٨٤٩م (لندن).
و- جمعية تنظيم الإحسان ظهرت عام ١٨٦٩ بواسطة سكرتيرها تشارلز لوتش. وركزت على أن الفقير مسئول عن فقره وأن المساعدات المادية تدمر معنويات الإنسان واحترامه لنفسه.

كما ظهرت عدة دراسات عن الإحسان حيث أشار تقرير نشر عام ١٨١٦ إلى أن المتسولين يسلكون حيلاً متعددة للحصول على المساعدات والأموال ويجب حماية جمعيات الإحسان منهم.. كما أشار كولكون بيتر إلى أن تكلفة المساعدات بلغت ٤,٣ مليون جنيه استرلينى تصرف سنوياً على الفقراء.

وقد أدى تعدد الجمعيات والحاجة إلى تقديم المساعدات بشكل ملائم

إلى الفقراء إلى بداية التفكير فى جهود تنسيقية بين المؤسسات العاملة فى مجال الرعاية الاجتماعية مما يمهد الطريق أمام قيام طريقة تنظيم المجتمع بهذا الجهد فى مراحلها المبكرة.

٢ـ الولايات المتحدة الأمريكية

تكونت أول جمعية لتنظيم الإحسان فى أمريكا عام ١٨٧٧م فى مدينة بافالو تحت إشراف صموئيل جورتين وهو أحد رجال الدين الانجليز وقد تطور عدد الجمعيات بأمريكا حتى بلغ ٩٢ جمعية فى عام ١٨٩٣م.. وكانت تقدم الاحسان لأشد الناس احتياجًا إلى المساعدة وقد بلغ عدد الولايات التى بها جمعيات لتنظيم الإحسان ٢٥ ولاية وقد قامت جمعيات تنظيم الإحسان بأمريكا بدور رائد فى تدريب العاملين بها على أساليب دراسة الحالات والاستعانة بالموظفين فى العمل إلى جانب المتطوعين وقد انشئت مدرسة نيويورك للإحسان عام ١٨٩٨م والتى أصبحت فيما بعد أول مدرسة للخدمة الاجتماعية.

ومن خلال هذا العرض ندرك أن جمعيات تنظيم الإحسان هى الأساس لفكرة التنسيق وبداية عملية التنسيق بين الجمعيات من خلال جهاز «سجل تبادل المعلومات» والذى يعتبر وحدة لتخزين المعلومات عن العملاء واحتياجاتهم.. كما ترتب على ذلك أيضا :

أ ـ إدراك الجمعيات لترابط المشكلات بما يشير إلى ضرورة الاهتمام بالتنسيق بين الهيئات العاملة فى كل مجالات الرعاية الاجتماعية.

ب ـ إدراك صعوبة الجمع بين العمليات التنسيقية التى انشئت جمعيات الإحسان للقيام بها فى البداية وبين الخدمات المباشرة التى أصبحت تستهلك معظم وقت الجمعيات ونشاطها.

جـ ـ ظهور الحاجة إلى وجود أجهزة جديدة تتعامل مع المشكلات الحالية

«أى التمهيد للمرحلة الثانية وهى التخطيط» حيث ظهر مجلس الهيئات الاجتماعية.. الذى يقوم بعملية التنسيق والتخطيط على مستوى المجتمع المحلى ككل.

الأجهزة التى ظهرت فى هذه المرحلة وتعتبر بداية لتكوين طريقة تنظيم المجتمع :

(أ) أنشئ سجل تبادل المعلومات بغرض توفير الاتصال ما بين منظمات الرعاية الاجتماعية.. وحتى يتمكن المهنيون العاملون بها من تبادل المعلومات فيما بينهم عن العملاء حتى يتمكنوا من التعامل مع كل حالة بتكامل.. وقد وضع المسئولون عن السجل بعض المعايير للعمل مثل :

- وضع سياسة ونظام عمل لنقل المعلومات.
- الاهتمام بتسجيل جميع الحالات التى تتعامل معها كل جمعية.
- التعاون مع المنظمات الأعضاء الأخرى فى السجل لتبادل المعلومات عند الضرورة لصالح العملاء.
- وضع نظام يكفل سرية المعلومات التى تحصل عليها كل جمعية[٢] من الجمعيات المشتركة فى سجل تبادل المعلومات.
- العمل على منع الازدواج والتكرار فى أداء الخدمات.

(ب) أنشىء صندوق التمويل المشترك فى مدينة دنفر الأمريكية عام ١٨٧٧م. وكان قد سبق تكوين صندوق للتمويل المشترك فى مدينة ليڤربول البريطانية عام ١٨٧٤م وقد ازدهرت فكرة صناديق التمويل المشترك فى أمريكا فى الفترة من ١٩٢١ ـ ١٩٢٤ استجابة لحركة تكوين صناديق الحرب خلال الحرب العالمية الأولى ثم ازدهرت مرة أخرى فى أوائل الثلاثينيات لمواجهة أزمة الكساد العالمى التى مرت بالبلاد.

وقد استهدفت هذه الصناديق ما يلى:

- ضمان مورد مالى منتظم لمساعدة الجمعيات على تقديم الخدمات الاجتماعية.
- تكوين علاقات تعاونية بين المنظمات لتبادل الخبرات والموارد.
- وضع معايير لتوزيع المال على المنظمات الأعضاء مثل (حجم الخدمات والمشروعات الجديدة التى ترغب المؤسسة فى القيام بها).
- تنظيم حملات جمع المال وعدم إرهاق الأثرياء.(٣)

ولقد تبين أن قيام صناديق التمويل بالعملية التنسيقية فى مجال المال لا يمكن أن ينفصل عن عملية التنسيق على مستوى الخطط والسياسات والبرامج التى تتم فى مجال الهيئات الاجتماعية ولهذا كانت هناك صلة قوية بين صناديق التمويل المشترك وبين مجالس الهيئات فى معظم المدن الأمريكية.

الإضافات النظرية فى هذه المرحلة

وإذا حاولنا أن نوضح أنشطة تنظيم المجتمع التى مورست خلال هذه المرحلة سواء فى إطار جمعيات الإحسان، أو جمعيات تنظيم الإحسان، أو فى سجل تبادل المعلومات أو صناديق التمويل المشترك فسوف نجد أن الهدف الأساسى هو إيجاد روح التعاون بين الهيئات التى تقدم خدمات الرعاية الاجتماعية لمنع الازدواج والتكرار والتضارب بين الهيئات المختلفة ولإحداث التكامل بين الخدمات التى تؤيدها هذه الهيئات وهذا هو الإضافة فى هذه المرحلة وهو ظهور «مفهوم التنسيق» والذى عبر عنه نيوستتر فيما بعد بأن تنظيم المجتمع طريقة تعمل ما بين الجماعات ويقصد بالجماعات هنا مجالس إدارات المؤسسات المنضمة إلى جهاز تنظيم المجتمع، كما قدم نيوستتر دوراً للمنظم الاجتماعى يتناسب مع المرحلة التنسيقية ويشمل هذا الدور : الدور الإدارى، التربوى، المهنى، الإنمائي.

وأضاف عدة أهداف فرعية للطريقة كلها توضح أن بداية الجهود المهنية لطريقة تنظيم المجتمع كانت تركز على التنسيق والعمل غير المباشر مع المجتمع.

تطور الطريقة فى مصر

تتميز تلك المرحلة فى مصر بطغيان النفوذ الأجنبى فى البلاد. وكانت الخدمات التى تقدم تأخذ شكل الإحسان من خلال تقديم مساعدات مادية طفيفة للأفراد أو دور الإيواء أو تقديم العلاج المجانى ببعض المستشفيات(٤).

وقد كان لإنشاء المجتمع العلمى المصرى أثره فى توجيه النشاط الاجتماعى الأهلى ليأخذ طريقه فى صورة «جمعيات خيرية» فتكونت الجمعية اليونانية بالإسكندرية عام ١٨٢١م واليونانية بالقاهرة عام ١٨٥٦م وجمعية المعارف عام ١٨٦٨م والجمعية الجغرافية عام ١٨٧٥م وانحصر نشاطها فى البحوث الجغرافية والجمعية الخيرية الإسلامية الأولى عام ١٨٧٨م. واستهدفت تقديم معونات مالية للفقراء وفتح مدارس للبنين والبنات لجميع أفراد الشعب على أن تكون مجاناً للفقراء وبمصروفات قليلة للفقراء وقد أنشئت بعد ذلك جمعية الترفيق القبطية عام ١٨٩١م ثم أنشئت الجمعية الخيرية الإسلامية الثانية عام ١٨٩٢م وتعددت الجمعيات الخيرية وتنوعت أغراضها حتى بلغت ٦٥ جمعية وكانت تعتمد فى أنشطتها على المتطوعين.

أهم خصائص هذه المرحلة فى مصر

- كثرة النشاط الأهلى وتنوع أهدافه.
- عدم تدخل الدولة فى برامج الرعاية الاجتماعية.
- الحاجة إلى التنسيق بين الهيئات الأهلية فى مصر.

الفلسفة التى اعتمدت عليها الرعاية الاجتماعية

الأخذ بيد الفقراء والمحتاجين وتقديم الحد الأدنى من الرعاية لهم.

الأجهزة التى ظهرت:

لا توجد أجهزة تذكر وكانت الجمعيات الخيرية هى أهم الأجهزة الممارسة لبرامج الرعاية الاجتماعية بدافع أخلاقى ودينى. وبصفة عامة نجد أن ظروف البلاد السياسية والاجتماعية والاقتصادية فى ذلك الوقت لم تتح لأمثال تلك الجمعيات فرص التكاثر والنمو(٥).

ويمكن القول أن تلك الفترة فى مصر تميزت بمعالجة المشكلات على مستوى الأفراد وكان يغلب على خدمات المؤسسات فى تلك الفترة فى كلا المجتمعين المصرى والأمريكى طابع الإحسان.

جدول رقم (١)
يوضح مرحلة التنسيق فى طريقة تنظيم المجتمع

١ - فى الخارج

العوامل التى أدت إليها	الأجهزة التى ظهرت	الأهداف	فلسفة المرحلة	الإضافة
- تزايد عدد الهيئات الاجتماعية. - تزايد عدد العملاء المحتاجين إلى المساعدة. - اتسام الخدمات بطابع الإحسان فى شكل مساعدات مالية. - قلة الإمكانات المادية لدى المؤسسات. - شكوى الأثرياء من حجم التبرعات المطالبين بها. - ميل بعض العملاء إلى التحايل للحصول على أكبر مكسب ممكن. - وجود عملاء بدون مساعدة لعدم قدرتهم على عرض مطالبهم.	جمعيات لتنظيم الإحسان سجل المعلومات صندوق التمويل المشترك	منع الازدواج فى أداء الخدمات ضمان التكافل فى أداء الخدمات وضع سياسة ونظام عمل لتبادل المعلومات التحويل إلى مؤسسات أخرى بالمجتمع	حماية العميل حماية المؤسسات	ظهور مفهوم التنسيق والتدعيم للخدمات المحتاجة إلى تمويل ولم يعترف بتنظيم المجتمع كطريقة فى هذه المرحلة سواءً فى مصر أو فى أمريكا.
ب - فى مصر:				
العوامل التى أدت إليها	الأجهزة التى ظهرت	الأهداف	فلسفة المرحلة	الإضافة
- تزايد عدد الجمعيات الخيرية الأهلية - تزايد النفوذ الأجنبى فى مصر. - تركيز الخدمات على الطابع العلاجى المادى. - عدم وجود جهود تنظيمية بين الجمعيات	جمعيات الإحسان ظهور فكرة التمويل المشترك	معالجة المشكلات على مستوى الأفراد. العمل على توفير مورد مالى مناسب للجمعيات وضع سياسة ونظام عمل للجمعيات	ضمان حد أدنى من الخدمات للمحتاجين	ظهور مفهوم التنسيق ولم توجد جهود نظرية تذكر فى هذه المرحلة

٢ ـ مرحلة التخطيط

اتسعت هذه المرحلة بالإتجاه نحو التخصص فى برامج الرعاية الاجتماعية. وإلى مواجهة مشكلات ذات طابع قومى. وذلك للاعتبارات الآتية:

١ ـ انتشار البطالة وارتفاع معدلات الجريمة فى أعقاب أزمة الكساد العالمى عام ١٩٣٠م.

٢ ـ تزايد أعداد المعاقين ومشوهى الحروب عقب الحرب العالمية الأولى والثانية.

٣ ـ زيادة الهجرة من الريف إلى الحضر فى أعقاب الثورة الصناعية وعدم توفر فرص العمل المناسبة والمسكن الملائم للمهاجرين مما أدى إلى تكوين المناطق الحضرية المتخلفة.

٤ ـ تجنيد ملايين من الرجال والسيدات لأعمال الحرب والحاجة إلى برامج تدريبية وخدمات خاصة بالرعاية الاجتماعية لهم وأسرهم.

٥ ـ ظهور مشكلات لم تكن معروفة من قبل وعجزت إمكانات المجتمع المحلى والجهود التنسيقية عن حلها (مشكلة السكن، الصحة، الغذاء، ... إلخ).

ومما يجدر ذكره أن الولايات المتحدة الأمريكية خلال هذه المرحلة عملت على الاهتمام بالتصنيع لمقابلة احتياجات الحرب، كما تزايد عدد عمال بالمصانع وظهرت التنظيمات الخاصة بهم. وتزايد مسئولية الحكومة تجاه برامج الإصلاح سواء للعمال أو العائدين من الحرب أو مواجهة المشكلات التى ترتبت على الحروب مثل (الإعاقة، الأرامل، إعادة التأهيل).

كما أدى الكساد الاقتصادى الذى ساد أمريكا بعد الحرب إلى تعطل كثيرين وإلى ظهور المشكلات الأسرية. وقد اهتمت الحكومة بتشغيل

المتعطلين فى المشروعات العامة مثل مشروع وادى تنسى Tunesse Valley للتخطيط بعيد المدى. كما عمل روزفلت على ضرورة تبنى الحكومة المسئولية الأولى فى برامج الرعاية الاجتماعية وقد سميت سياسته بالتعامل الجديد مع المشكلات New Deal. وقد صدر فى هذه الفترة قانون الضمان الاجتماعى.

ولقد أسهمت الحرب العالمية الثانية فى تزايد التعاون بين الجهود الأهلية والحكومية لمواجهة المشكلات. كما استفاد عدد كبير من أفراد المجتمع من برنامج الدفاع المدنى واشتركت الحكومة فى التخطيط لبرامج الرعاية الاجتماعية والعمل على تدريب المتطوعين وتشغيلهم.

الأجهزة التى ظهرت خلال هذه المرحلة والأهداف التى تسعى إليها

١ ـ المحلات الاجتماعية Social Settelements

بدأ الإتجاه نحو تحسين الظروف البيئية للفقراء يتضح تدريجيًا منذ النصف الثانى من القرن التاسع عشر وظهر بعض المصلحين الاجتماعيين الذين بذلوا جهداً كبيراً من أجل التخطيط لبرامج الرعاية الاجتماعية للفقراء ومنهم «أوكتافيا هيل» وهى من أسرة فقيرة وقد تبنت مشروعاً لتوفير مساكن صحية ورخيصة للفقراء والعمل على توفير مساحات خضراء «حدائق» فى لندن. كما دعا إدوارد دينسون عام ١٨٦٠ شباب لندن للقيام بمساعدة الفقراء فى أحيائهم السكنية ودعم هذا الجهد صموئيل بارنت الذى حاول إنقاذ هذه المحاولة من الفشل وذلك بالاعتماد على خريجى جامعتى أوكسفورد وكامبريدج المهتمين بالدراسات الاجتماعية حيث قاموا بزيارة المنطقة وقرروا إقامة «محلة اجتماعية» أطلق عليها «محلة توبينى» تخليداً لذكرى زميلهم الذى مات متأثراً بمرض السل. وقد أنشئت عام ١٨٨٦م واستهدفت :

أ ـ تعليم الفقراء وتثقيفهم.

ب ـ تحديد احتياجات الفقراء.

جـ ـ توعية الرأى العام بالأحوال الاجتماعية والصحية السيئة لسكان المناطق الفقيرة.

وقد أنشئت العديد من المحلات الاجتماعية فى إنجلترا مثل (محلة أوكسفورد، محلة الجامعة للسيدات فى ساوثوارك، محلة مانسفيلد، محلة نيومان،... إلخ).

أما فى أمريكا فقد تكونت أول محلة اجتماعية عام ١٨٨٧ بمدينة نيويورك تحت إشراف «ستانتون كويت» وتسمى حاليًا بمحلة الجامعة. ثم قادت جين أدمز حركة المحلات الاجتماعية بمدينة شيكاغو حيث أنشئت محلة «هول هاوس». وقد قامت المحلات الاجتماعية بالفعل بدور واضح فى نيادة جهود الرعاية الاجتماعية والعمل الاجتماعى لتغيير التشريعات المتصلة ساعات العمل وتشغيل الأطفال والنساء هذا وقد تزايد عدد المحلات ليصل لى ٤٠٠ محلة عام ١٩١٠ وتزايد هذا العدد حتى وصل إلى ما يزيد عن ٨٠٠ محلة فى السبعينيات والثمانينيات من هذا القرن.

ولا تكاد المدينة تخلو من وجود أحد المحلات الاجتماعية. حيث تغيرت لأهداف الخاصة بها لتشمل التعامل مع مشكلات انحراف الشباب، إدمان لمخدرات، وبالتالى فهى جهاز يعمل على مستوى التخطيط والتنمية والدفاع ميث تعمل على إحداث تغيير فى النواحى الشخصية والاجتماعية لأفراد لمجتمع بالإضافة إلى إحداث تغيير فى التشريعات والقوانين الخاصة بالفقراء ن أفراد المجتمع.

وعلى هذا نعرف المحلات الاجتماعية بأنها «مؤسسات تعمل فى ساحة جغرافية معينة لخدمة سكان هذه المنطقة من الفقراء من خلال تحديد

احتياجاتهم واكتشاف الخدمات التى يمكن أن تساعدهم فى مواجهة تلك الاحتياجات»[٦].

واستهدفت المحلات الاجتماعية ما يلى:

- العمل على تحسين الأحوال المعيشية بالمجتمعات الفقيرة.
- الانتقال من فكرة الإحسان إلى محاولة تغيير الناس أنفسهم كى يتمكنوا من مساعدة أنفسهم بأنفسهم.
- إبراز أهمية الجهود الحكومية مع الجهود الأهلية فى مواجهة المشكلات التى يعانى منها الفقراء على أساس أنها ليست خاصة بهم بل إن الدولة مسئولة أيضاً عن المشكلات التى يعانون منها.
- مواجهة المشكلات فى بيئتها الأصلية وليس من خلال منظمات بعيدة عن هذه البيئات.
- التركيز على الاحتياجات الملموسة للمستفيدين من خدماتها وترتيب هذه الاحتياجات حسب أهميتها.
- ترشيد عملية صرف المساعدات الإحسانية لإغلاق الطريق أمام المدعين والمتحايلين من أفراد المجتمع.

وعلى هذا يمكن اعتبار المحلات الاجتماعية جهازاً له محاور ثلاثة هى: التخطيط، التنمية، الدفاع. ولكنه نشأ فى إطار هذه المرحلة وامتدت إسهاماته فى المراحل التالية. فهو أكثر ارتباطاً بمرحلتى التخطيط والتنمية.

ب ـ مجالس الهيئات الاجتماعية Council of Social Agencies

وفى هذه الفترة ظهرت الحاجة أيضًا إلى جهاز يعمل على التوفيق بين تخصصات الهيئات المختلفة وتوجيه جهودها وتحديد مستويات خدماتها وهو «مجلس هيئات الرعاية الاجتماعية».

وهو عبارة عن منظمة خدمية تتكون بغرض تخطيط وتنسيق الخدمات المجتمعية. والعمل على توفير البيئة المناسبة لتطوير الخدمات على المستوى المحلى[٧].

وقد ساهم فى ظهور هذا الجهاز مجموعة من المتخصصين المهنيين فى الخدمة الاجتماعية. والذين كان اهتمامهم منصبًا على فكرة الكفاءة فى توجيه الموارد المتاحة لمواجهة الاحتياجات الاجتماعية القائمة. وضرورة تنسيق الخدمات التى تقدمها الهيئات الاجتماعية على أساس من الدراسة العلمية للموارد والاحتياجات عن طريق المسوح الاجتماعية واسعة النطاق[٨].

وقد ظهر أول مجلس للهيئات الاجتماعية. فى مدينة بتسبرج عام ١٩٠٨ وكذلك أنشىء عام ١٩١١ أول مجلس للرعاية الاجتماعية فى كنساس Kansas City لتخطيط البرامج لمقابلة مشكلات الفقر وللإشراف على الهيئات الأهلية التى تحصل على مساعدات حكومية[٩] وقد تزايد عدد هذه المجالس من ٣٥ مجلسًا عام ١٩٣٠ إلى ٥٠٠ مجلسًا عام ١٩٦٠ تغطى معظم المدن الأمريكية وتعمل هذه المجالس على المستوى المحلى وكذلك على مستوى المجتمع ككل.

وتمثل فيه كافة منظمات الرعاية الاجتماعية بالمجتمع سواء كانت أهلية أم حكومية، كما أن عضوية المؤسسات به اختيارية وقد استهدفت هذه المجالس ما يلى:

أ ـ العمل على تحسين مستوى الخدمات بالمجتمع.

ب ـ الحفاظ على استقلالية المنظمات الأعضاء وعدم التدخل فى شئونها.

جـ ـ تدعيم العلاقة بكافة أجهزة الخدمات بالمجتمع.

د ـ إجراء المسوح الدورية لتحديد نوعية ومدى الخدمات القائمة فى مجتمع معين.

هـ ـ إجراء المسوح لتحديد احتياجات المجتمع ووضع أولويات لتلك الاحتياجات.

و ـ حصر الموارد المتاحة فى المجتمع والتى يمكن الاستفادة منها لتمويل خدمات الرعاية الاجتماعية.

ز ـ وضع خطة عمل مشتركة بين منظمات الرعاية الاجتماعية الأعضاء بالمجالس.

ح ـ القيام ببرامج تدريب للعاملين بالمؤسسات الأعضاء بالمجالس.

ط ـ تشجيع تطوع سكان المجتمع للعمل بمنظمات الرعاية الاجتماعية التى تخدم مجتمعهم[١٠].

ويلاحظ أن هذه المجالس ورثت الوظائف التنسيقية التى كانت تقوم بها جمعيات تنظيم الإحسان. إلا أنها أضافت إلى ذلك عملية التخطيط لمحاولة إيجاد أفضل مواءمة ممكنة بين الموارد والاحتياجات. كما اهتمت بتدعيم الهيئات القائمة والعمل على رفع مستوى ما تقدمه من خدمات ويضم المجلس ثلاثة أقسام دائمة تضم كل منها ممثلى الهيئات التى تعمل فى أحد القطاعات الآتية : رعاية الأسرة والطفولة، الخدمات الصحية، الترويح وخدمات الجماعة على أساس أن تقوم كل منها بالتنسيق ووضع الخطط فى مجالها مع إمكانية أن تقوم كل منها بتشكيل اللجان الدائمة التى تراها مناسبة لتحقيق أغراضها. وهذا كله بالإضافة إلى اللجان التى تشرف على الخدمات المركزية وهى: مكتب التطوع، سجل تبادل المعلومات، مكتب البحوث وبين اللجان الإدارية وهى: لجنة الميزانية، لجنة العضوية، لجنة شئون العاملين[١١].

وقد تعرض هذا الجهاز لبعض أوجه النقد التى مهدت إلى ظهور أجهزة جديدة فى المرحلة التالية للتعامل مع مشكلات المجتمع المحلى وأهم أوجه النقد هى:

أ ـ صعوبة التنسيق بين منظمات الرعاية الاجتماعية لاختلاف اهتماماتها.
ب ـ إن أهداف مجالس الهيئات الاجتماعية، شديدة العمومية.
جـ ـ تعارض أهداف المجلس مع أهداف سجل تبادل المعلومات.
د ـ زيادة الاعتماد على الحكومة فى تأدية الخدمات.

الإضافات العلمية في هذه المرحلة

ظهرت خلال هذه المرحلة أول ملامح لطريقة تنظيم المجتمع حيث انعقد أول مؤتمر قومى للخدمة الاجتماعية بأمريكا عام ١٩٢٠ وطالب فيه إدوارد ليندمان بأن يمارس تنظيم المجتمع على أسس علمية وأبرز أهمية دراسة ديناميات المجتمع من أجل ممارسة سليمة لطريقة تنظيم المجتمع.

ثم نشر فى عام ١٩٢١ كتابه عن «المجتمع» وذكر فيه أن أهداف طريقة تنظيم المجتمع هى:

- دراسة احتياجات المجتمع ومشكلاته.
- توفير الخدمات الأساسية للمواطنين.
- تدعيم وتوفير المؤسسات الاجتماعية التى تساعد سكان المجتمع على التعبير عن مشكلاتهم.
- رفع المستويات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات.

وعرّف ليندمان تنظيم المجتمع بأنه «عملية يدير بها المجتمع شئونه بأسلوب ديمقراطى. وأنه من خلال هذا الأسلوب يحصل المجتمع على أكبر قدر من الخدمات من المنظمات العاملة به»[١٢].

وفى عام ١٩٢٥ نشر ستينر كتاباً عن «تنظيم المجتمع» وإعادة طباعته عام ١٩٣٠ وذكر فيه أن تنظيم المجتمع عملية شاملة لا تقتصر على التنسيق بين المؤسسات الاجتماعية فحسب وإنما تتعامل مع مظاهر التفكك

الاجتماعى بالمجتمع والتى تؤثر على الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتعليمية والدينية للمجتمع وعلى القوى الأساسية التى تسبب هذه التفكك»[١٣].

كما قدم روبرت لين Robert Lane عام ١٩٣٩ تقريره عن مفهوم تنظيم المجتمع وذلك فى المؤتمر القومى للخدمة الاجتماعية وتضمن التقرير ما يلى:

أ ـ أن تنظيم المجتمع يمارس فى إطاره مهنة الخدمة الاجتماعية ويهتم بالعمل بين مؤسسات الرعاية الاجتماعية.

ب ـ أنه مجموعة من العمليات التى تمارس على جميع المستويات المحلية والإقليمية والقومية وبين هذه المستويات.

جـ ـ إنها طريقة لا تتعامل مباشرة مع المجتمع وإنما تعمل على التعرف على الموارد اللازمة لمقابلة احتياجات المجتمع وتقديم الخدمات الاجتماعية.

د ـ العمل على جمع البيانات للتخطيط الاجتماعى والتنفيذ.

هـ ـ توعية أهالى المجتمع وضمان اشتراكهم فى برامج الرعاية الاجتماعية[١٤]

وفى عام ١٩٤٠ عرّف أرثر دنهام Arther dunham تنظيم المجتمع على أنه عملية للموائمة بين الموارد والاحتياجات الخاصة بالرعاية الاجتماعية. وقد اعترضت ويتمر Helen Witmer على كلمة رعاية اجتماعية ورأت أن تنظيم المجتمع طريقة أساسية من طرق الخدمة الاجتماعية بل هى عملية تسهل عملية تطبيق الطرق الأخرى. وأشارت أرليان جونسون Arlian John-son إلى أن الأخصائى الاجتماعى حتى يكون مهنيًا لابد أن يساعد سكان المجتمع على التعرف على مشكلاتهم التى تعترض حياتهم العادية والعمل على إيجاد حلول لهذه المشكلات.

وفى عام ١٩٤٥ اعترف بطريقة تنظيم المجتمع بأنها طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية تستهدف مساعدة الناس على التعبير عن رغباتهم الطبيعية لتحسين بيئاتهم التى يعيشون فيها وأن دور المنظم الاجتماعى هو استثارة الأهالى لكى يتعاونوا لمواجهة مشكلاتهم والعمل على تقديم الخبرات الفنية اللازمة لسير العمليات المختلفة وقد أشار ماكمليان إلى أن المشكلة هى بؤرة الاهتمام فى تنظيم المجتمع.

مرحلة التخطيط فى مصر

العوامل التى دفعت إلى الأخذ بالتخطيط:

أ - وجود فوارق كبيرة بين فئة الأغنياء والفقراء فى مصر كما كانت عمليات المال والتجارة فى أيدى الأجانب من يونانيين وإيطاليين ولبنانيين.

ب - تأثرت مصر بفترة الكساد العالمى ١٩٣٠ مما أدى إلى انتشار البطالة بين غير المتعلمين والمتعلمين.

جـ - التأثر بالآثار السلبية الناجمة عن الحرب العالمية الأولى والثانية.

د - هجرة الفلاحين من القرى إلى المدن وانتشار البطالة فى المدن وارتفاع معدلات الجريمة.

هـ - تزايد سخط الأهالى على الحكومة خاصة الطبقة المثقفة وسيادة عدم الاستقرار السياسى وظهور الوعى الاجتماعى والشعور بضرورة القيام بنشاط إيجابى لمواجهة المشكلات السائدة.

و - إدراك الحكومية بضرورة القيام بمجهودات سريعة ولو سطحية لضمان عدم سخط الأهالى.

الأجهزة التى ظهرت خلال هذه المرحلة:

أ ـ تكوين جماعة الرواد عام ١٩٢٩ والذى طالبوا بإنشاء معاهد الخدمة الاجتماعية.

ب ـ إنشاء أول محلة اجتماعية عام ١٩٣١ فى حى الطيبى ومحلة أخرى بالقللى عام ١٩٤٠ ومحلة ثالثة فى مصر (القاهرة) باسم أحمد حسنين وإنشاء مدرسة الخدمة الاجتماعية بالإسكندرية عام ١٩٣٥م بواسطة الجالية اليونانية.

جـ ـ تم إنشاء الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية عام ١٩٣٦م بواسطة جماعة الرواد والتى كانت لها بصماتها فى إنشاء المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة عام ١٩٣٧.

د ـ إنشاء المجلس الأعلى للإصلاح الاجتماعى عام ١٩٣٦م لمراقبة الأوضاع الاجتماعية فى مصر.

هـ ـ إنشاء وزارة الشئون الاجتماعية عام ١٩٣٩م.

و ـ وفى عام ١٩٣٩ قامت الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية بتجربة لإصلاح القرية فى كل من المنابل (قليوبية) وشطانوف (منوفية) لتقدم مختلف الخدمات التى تحتاجها القرية. وأن يكون الإصلاح قائمًا على أساس من البحث العلمى وأن يشترك فيه فنيون من المهن التى تقوم بخدمة القرية وأن يشارك الأهالى مع الأخصائى الاجتماعى فى جميع خطوات الإصلاح.

ز ـ وفى عام ١٩٤١ تم إنشاء أول مركز اجتماعى بقرية مينة الحيط (فيوم) وقد بلغ عدد هذه المراكز ٧١ مركزاً عام ١٩٥٤ ويستهدف المركز النهوض بالنواحى الاجتماعية بالقرى وحل مشاكلها الاقتصادية والصحية والتعليمية والترويحية بأسلوب متوازن.

ح ـ أنشىء فى الإسكندرية عام ١٩٤٥ أول سجل لتبادل المعلومات

بالإسكندرية للقيام بتنظيم العمل بين المؤسسات التى تقدم المساعدات المادية للعملاء.

ط ـ إنشاء المجلس الأعلى لشئون العمال والفلاحين عام ١٩٤٦ لتنسيق الجهود التى تقدم من خلال الوزارات المختلفة.

ى ـ مجالس الهيئات الاجتماعية بالأحياء وترجع بدايتها إلى اللجنة الاجتماعية لمحافظة الإسكندرية والتى أنشئت عام ١٩٤٠. وكانت تضم ممثلين للجمعيات الكبرى بالإضافة إلى أعضاء بحكم مراكزهم يمثلون الجهات الحكومية المعنية بالخدمات وتستهدف هذه المجالس إيجاد نوع من التفاهم والتعاون بين الجمعيات حول شئون الرعاية الاجتماعية بالمدينة والعمل على إجراء البحوث عن الأحوال الاجتماعية للمجتمع.

وفى عام ١٩٥٠م صدر قانون ١١٦ للضمان الاجتماعى وقد أتاح هذا القانون للحكومة صرف معاشات شهرية لكل من :

١ ـ الأرامل ذوات الأولاد.

٢ ـ الأيتام والأطفال الذين لا عائل لهم حتى سن ١٣ سنة للذكور، ١٧ سنة للإناث.

٣ ـ المصابين وغير قادرين على العمل.

٤ ـ الشيوخ الذين لا مورد لهم

وقد بدأ فى إنشاء المجالس المشتركة للهيئات الاجتماعية فى الفترة من ١٩٥٢ إلى ١٩٥٤ للقيام بالتنسيق والتخطيط على مستوى محلى. كما أنشىء عام ١٩٥٥ المجلس الأعلى لتنسيق الخدمات الاجتماعية بالإسكندرية.

ك ـ وفى عام ١٩٥٦ أنشئت مجالس الهيئات الاجتماعية بأحياء القاهرة لتؤدى نفس الوظائف الخاصة بهذه المجالس بالإسكندرية.

الإضافات العلمية فى هذه المرحلة فى مصر

- الاهتمام بأساليب التخطيط العلمى من خلال إدارات وزارة الشئون الاجتماعية والعمل على تنظيم برامج الرعاية الاجتماعية على المستوى القومى وإصدار القرارات لتنظيم العمل بالهيئات الاجتماعية ووسائل تمويلها وأسلوب إدارتها.
- ظهور برامج تنمية الريف عن طريق وزارات أخرى مثل المجموعات الصحية والوحدات الزراعية والمدارس الريفية.
- ظهور مدارس الخدمة الاجتماعية والعمل على تدريب الأخصائيين الاجتماعيين للعمل فى مجالات الرعاية المختلفة.
- ظهور المجلس الدائم للخدمات العامة بمقتضى القانون ٤١٣ لسنة ١٩٥٣ لتنسيق الجهود بين الهيئات الحكومية والأهلية والعمل عل تخطيط الخدمات ورفع مستوى المعيشة بين أفراد الشعب.
- تكوين لجنة التخطيط القومى عام ١٩٥٧م لوضع الخطط اللازمة على مستوى الدولة.

جدول رقم (٢)

يوضح مرحلة التخطيط في كل من الخارج ومصر

العوامل التي أدت إليها	الأجهزة التي ظهرت	الأهداف	فلسفة المرحلة	الإضافة
في الخارج: ـ الأزمة الاقتصادية التي تعرض لها العالم عام ١٩٣٠. ـ الحرب العالمية الأولى وما ترتب عليها من مشوهي الحرب، المعاقين. ـ انتشار البطالة والجريمة. ـ تزايدة حركة الهجرة من الريف إلى الحضر. ـ فشل السياسات الخاصة بالرعاية الاجتماعية (سياسة روزفلت في المساواة والعدالة بين صغار المنتجين وكبار المحتكرين). ـ الحرب العالمية الثانية وتزايد مشكلة الشباب غير القادرين على العمل ـ سوء الأحوال الاجتماعية والاقتصادية بصفة عامة	المحلات الاجتماعية مجالس الهيئات الاجتماعية	علاج المشكلات الاجتماعية علاجاً جذرياً الدراسة العلمية للاحتياجات والمشكلات والاهتمام بالمسوح الاجتماعية تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية والارتفاع بكفاءة المؤسسات والأفراد النهوض ببرامج الرعاية الاجتماعية تثقيف الجماهير وزيادة وعيهم بالمشكلات	الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة التخطيط العلمي للبرامج والمشروعات	ظهور مفهوم التخطيط وكتابات آرثر دنهام وروبرت لين وجيمس داهير وستايز وماكميلان وكنث براي حول التخطيط وحل مشكلات المجتمع
في مصر: الشعور بضرورة القيام بنشاط	المحلات الاجتماعية المجلس الدائم للخدمات الاجتماعية لجنة التخطيط القومي	وضع الخطط الرئيسية للتنظيم والصحة والرعاية الاجتماعية تقويم الخدمات العامة تطوير النشاط الأهلي	الموازنة ما بين الموارد والاحتياجات رفع مستوى خدمات الهيئات الأهلية	ظهور مفهوم التخطيط في كتابات تنظيم المجتمع وخاصة بعد عام ١٩٥٢م وظهور الفكر الاشتراكي.

المرحلة الثالثة ـ التنمية المحلية

أسهمت الآراء التى طرحت فى مؤتمر اشردج عام ١٩٤٥ وأكد ذلك مؤتمر كامبردج عام ١٩٤٨ بإنجلترا فى دفع الحركة الاجتماعية لتحسين ظروف المجتمعات المحلية وبمشاركة أهالى المجتمع أنفسهم باعتبارهم المتأثرين مباشرة مما يعانيه المجتمع من مشكلات. وقد ساد فى هذه المرحلة مفهوم تنمية المجتمع المحلى. وبدأت طريقة تنظيم المجتمع فى أخذ مكانتها العلمية واتجهت صوب الخدمات المباشرة متخلية فى ذلك عن مفهوم التنسيق التقليدى والذى ساد لفترة طويلة بالمجتمع (العمل غير المباشر) ومستفيدة من الأساس العلمى لمرحلة التخطيط وقد وضع معهد لندن للتعليم عام ١٩٤٩ برنامجاً دراسياً عن تنمية المجتمع وفى عام ١٩٥٧ اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً يشير إلى أن تنمية المجتمع أحد الإجراءات التى تتخذ لرفع مستوى معيشة المجتمعات وبصفة خاصة الريفية منها وفى عام ١٩٦٠ استبدلت هيئة اليونسكو مصطلح «التعليم الأساسى» بمصطلح تنمية المجتمع.

وعلى هذا كانت هناك عدة عوامل أدت إلى ظهور هذه المرحلة منها:

- الاهتمام العالمى المتزايد بأهمية المشاركة من جانب سكان المجتمع لمواجهة المشكلات التى يعانى منها المجتمع.
- ازدياد الاهتمام بالتخطيط لمواجهة مشكلات أفراد المجتمع وبصفة خاصة المسنين، الأحداث.
- التخفيف عن كاهل الحكومة من حيث الإنفاق على الخدمات وإتاحة الفرصة لبعض القطاعات لتقديم المساعدة للفقراء.
- الاهتمام بممارسة العمل فى الأجهزة المضيفة حيث توجد بها كثافة عددية تفوق المؤسسات الخاصة بالرعاية الاجتماعية مثل : المدارس، المصانع،... إلخ.

- تزايد مشكلات العزلة والشعور بالاغتراب وخاصة فى المجتمعات الحضرية والحاجة إلى حثّ أفراد المجتمع على مواجهة مثل هذه المشكلات من خلال تنمية الجهود التطوعية بالمؤسسات الاجتماعية المختلفة.
- العمل على زيادة تفاعل المؤسسات مع المجتمع لتنمية الموارد الخاصة بها سواءً أكانت مادية أم بشرية. بالإضافة إلى تنمية قدرة المنظمة على التعامل المباشر مع مشكلات المجتمع ووضع الخطط المناسبة لمواجهتها.

وقد استهدفت طريقة تنظيم المجتمع فى إطار هذه المرحلة ما يلى:

- الاهتمام باحتياجات أفراد المجتمع واستخدام الوسائل المختلفة لإشباع هذه الاحتياجات.
- التعامل مع المشكلات التى يرى المجتمع أنها مشكلاته.
- مشاركة سكان المجتمع بفاعلية من أجل حل مشكلاتهم.
- مساعدة أفراد المجتمع على تولى المهام القيادية والتدريب على المهام الخاصة بها فى المواقف التى تتلائم مع قدراتهم وإمكاناتهم.
- تنمية الإحساس بالانتماء إلى المجتمع والدفاع عن مصالحه من خلال شعور كل فرد بالمجتمع أن مشكلات المجتمع هى مشكلاته.

وقد أكد «أرثر دنهام» على أن التغيير الرئيسى فى طريقة تنظيم المجتمع هو تأكيد كل من المدرسين والممارسين لهذه الطريقة على الأهداف المعنوية بالإضافة إلى الأهداف المادية كأهداف رئيسية لطريقة تنظيم المجتمع[١٥].

كما أشارت - أيضًا - الجمعية القومية للأخصائيين الاجتماعيين NASW إلى الأهداف المعنوية للطريقة فى إطار التعريف الإجرائي الذى وضعته عام ١٩٦٣ والذى يركز على تنمية المشاركة بين أفراد المجتمع.

وهذا ما أشار إليه روس Ross حيث قال «إن الهدف الأساسى لطريقة

تنظيم المجتمع ليس تنفيذ مشروع معين حتى ولو تم ذلك فعلا وليس التخطيط لمواجهة مشكلة معينة حتى لو تطلب الأمر ذلك. بل إن الغرض الأساسى هو تشجيع المجتمع على تحديد مشكلاته وإتخاذ الخطوات اللازمة لمواجهة هذه المشكلات»[١٦].

وقد قامت خلال هذه الفترة بعض الدراسات بشرح الظروف السيئة التى يعيش فى ظلها الفقراء الملونين بالمدن الأمريكية مثل انتشار الأمراض والجراثيم وزيادة معدلات الانحراف بينهم وانتقالها إلى سائر المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، أصيب المهاجرون إلى المدن الرئيسية بأمريكا بخيبة أمل «لأن تقديراتهم عن احتمالات المعيشة فى هذه المدن برهنت أنها كانت غير واقعية»[١٧].

الأجهزة التى ظهرت خلال هذه المرحلة

١ ـ المجالس المحلية للرعاية الاجتماعية Community Welfare Councils

وهو جهاز يسعى إلى إحداث تغيير اجتماعى. من خلال تحريك طاقات المجتمع المحلى بشكل فعال لمواجهة احتياجاته. لذلك اتجهت هذه المجالس إلى الاستعانة بالقيادات القوية فى المجتمع والقادرة على دفع قضية التغيير بشكل فعال. والعمل على زيادة قاعدة مشاركة المواطنين من الجماعات الموجودة فى المجتمع والنقابات العمالية ورجال الأعمال،... إلخ.

كما اتسع نطاق اهتمامها إلى مجال أوسع من مجرد الرعاية التقليدية إلى الاهتمام بالمشاركة والتأثير فى الشئون العامة للمجتمع المحلى الذى تخدمه والاهتمام بمشكلات التدريب المهنى والعملى والتعليم العام.

كما اهتمت هذه المجالس أيضاً بفكرة عمل لجان مؤقتة لدراسة مشكلة محددة وإتخاذ ما يلزم من إجراءات بشأنها، والقيام بأبحاث تتصل بمشكلة

حدودة[١٨] ولذلك تميزت هذ المجالس عن مجالس الهيئات الاجتماعية لمرونة والقدرة على التأثير والتفاعل المباشر مع المجتمع وقيادته والإسهام فى ضع سياسة عامة لمواجهة بالمجتمع المحلى.

- مركز المجتمع Community Center

ويوصف بأنه مؤسسة تخطيطية لخدمة المجتمع ككل. وهو يعمل على وفير الخدمات التى تحتاج إليها الأسرة بالمجتمع وإلى زيادة انتمائها إلى لمجتمع من خلال توفير الفرص المناسبة لكل فرد فيها لاستثمار قدراته العمل على تقوية أواصر الترابط بين الحياة الأسرية وحياة الجيرة والمجتمع لدولة[١٩] في علاقة تكاملية وقوية. وقد أشار هيلمان Hilman إلى أن مراكز المجتمع التي تسير على أساس مخطط من الممكن الإشارة إليها على أنها محلات اجتماعية.

٣ - مكاتب إسداء النصح Citizen Advice Bureaus

وهى تنشئ فى مجتمع جغرافى معين. نتيجة إحساس سكان المجتمع بأهمية هذه المكاتب ودورها الحيوى فى خدمتهم حيث إنها تعمل على إرشاد المواطنين إلى كيفية الاستفادة من الخدمات المتاحة. كما أنها تساعدهم فى الحصول على الخدمات من المؤسسات الخاصة بهم وتعمل على مواجهة المشكلات التى قد يسببها التصرف غير الجيد من بعض المواطنين. كما أصبح لها دور فى الضغط على الجهات المسئولة لإصدار تشريعات جديدة توفر خدمات يحتاج إليها المواطنون.

٤ - مراكز الاستعلام والتوجيه Information and Referral Centers

وهى تشبه إلى حد بعيد مكاتب إسداء النصح إلا أنها تعمل بالإضافة إلى ما سبق ذكره على عقد لقاءات مشتركة بين المواطنين ومقدمى

الخدمات. ومن خلال هذه اللقاءات يتعلم المواطنون كيف يحصلون على خدماتهم بأسرع وقت. كما تقدم لهم مساعدة مهنية متخصصة بواسطة الأخصائي الاجتماعى[٢٠].

٥ ـ المؤسسات المجددة Innovation Agency

وهى نوع متميز من المؤسسات تعمل من أجل تخطيط البرامج والمشروعات ومعرفة المشكلات التى يعانى منها المجتمع وتأثير كل عامل على المشكلات وتوجيه الموارد المتاحة. ثم تضع خطة العمل. وتعمل عل تنفيذ الخطة ثم تقيم النتائج وهذه المؤسسات تعمل مباشرة مع المجتمع من أجل مواجهة مشكلاته المادية والمعنوية.

الإضافات فى هذه المرحلة

أكدت طريقة تنظيم المجتمع على مفهوم التنمية. وتكاملت الأركان الخاصة بها كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية. كما تحددت الأهداف المهنية الخاصة بها حيث ظهرت آراء كل من أرثر دنهام، وماكنيل، وروس، وموروس، وترنر، وورن، وكامبل، ميرفى.

حيث وضع أرثر دنهام تعريفاً لتنظيم المجتمع وأكد على عملية الموائمة بين الموارد والاحتياجات وربط بين تنظيم المجتمع والرعاية الاجتماعية.

بينما أشارت ويتمر إلى أهمية ربط طريقة تنظيم المجتمع بالخدمة الاجتماعية وأن تمارس فى مؤسسات الخدمة الاجتماعية وبواسطة متخصصيها.

وذكرت أرليان چونسون أن الذى يقوم بعمليات تنظيم المجتمع هو الأخصائى الاجتماعى الذى يساعد سكان المجتمع فى التعرف على مشكلاتهم ويساعدهم فى التحرك لإيجاد حلول لها (وهذا هو جوهر عملية التنمية).

وأكد ماكميلان أن تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية وأن الهدف منها هو «مساعدة الناس على التعبير عن رغباتهم الطبيعية لتحسين بيئاتهم التى يعيشون فيها»(٢١).

وأوضح ماكينل أن أهداف تنظيم المجتمع تركز على الديموقراطية (الشورى) كأحد الأبعاد الأساسية لتنمية المجتمع.

ومن أهم الإضافات العلمية خلال هذه الفترة ما جاء به روس Ross فى كتابه «تنظيم المجتمع». والذى أشار فيه أن تنظيم المجتمع يهتم بإيجاد الترابط فى المجتمع ومساعدة المجتمع فى التعبير عن مشكلاته.

وحاول تيرنر أن يربط بين تنمية المجتمع وتنظيم المجتمع.

المرحلة الثالثة «التنمية» فى مصر

هناك عدة عوامل أدت إلى ظهور هذه المرحلة فى مصر وأهمها:

- سوء الأحوال الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.
- عدم وجود ترابط بين برامج الرعاية الاجتماعية والتنمية.
- وجود مجموعة من الأجهزة يمكن أن تتحمل مسئولية التنمية مثل : مجالس تنسيق الخدمات بالأحياء، إنشاء وزارة الشئون الاجتماعية.
- نقل كثير من المؤسسات الأجنبية والأفكار المرتبطة بها إلى مصر مثل: المحلات الاجتماعية، مجلس الجيرة، لتدعيم عملية المشاركة من جانب سكان المجتمع فى التنمية.
- توفير الخبرة الفنية المتخصصة فى مجال التنمية والمدربة على ممارستها.
- قيام الدول الأجنبية (إنجلترا وغيرها من الدول الاستعمارية) بنشر فكرة التنمية فى الدول التى تقوم باحتلالها ـ ليس رغبة فى مساعدتها ـ ولكن لربطها بالجوانب الاقتصادية والثقافية بها وقد ظهر مفهوم تنمية المجتمع

لأول مرة فى مؤتمر إشردج عام ١٩٤٥ ثم انتشر دوليًا بعد قيام مؤتمر كامبريدج عام ١٩٤٨ بتبنى هذه الفكرة للدلالة على الحركة الهادفة للنهوض بالمجتمعات من خلال مشاركة سكان هذه المجتمعات.

- ظهور الخدمة الاجتماعية كمهنة، وتطور برامج تعليم الخدمة الاجتماعية بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية.

وقد استهدفت هذه المرحلة ما يلى:

- حث أفراد المجتمع للمشاركة فى بناء مجتمعهم وإحداث التغيير المطلوب فى سلوكياتهم وإتجاهاتهم من خلال المشاركة الديموقراطية.
- العمل على رفع مستوى معيشة المواطنين بوسائل قابلة للتنفيذ.
- تدعيم أى جهود تطوعية تستهدف تنمية الخدمات بالمجتمع المحلى.
- توفير الخبرات الفنية (أخصائيين اجتماعيين، فنيين فى تخصصات مختلفة) للإسهام فى رفع عمليات التنمية المحلية.

الأجهزة الخاصة بالتنمية

ظهرت خلال الفترة وهى تمتد من الستينيات ومازالت مستمرة حتى الآن بعض الأجهزة التى تعمل فى التنمية والتى سبق الإشارة إلى بعضها وأهم هذه الأجهزة هى:

١ - **الوحدات المجمعة:** وهو جهاز متكامل بجميع خدمات وزارات الشئون الاجتماعية والصحة والزراعة والتعليم ويقدم خدمات متكاملة لسكان الريف. وضمان حصولهم على الخدمات الأساسية. وقد بلغ عدد الوحدات المجمعة ٢٥٠ وحدة مجمتعة. إلا أن هناك عقبات حالت دون استكمال المشروع.

٢ - **اللجان الشعبية للتنمية:** وقد استهدفت تطوير المجتمعات الريفية من خلال التعرف على احتياجات القرية ووضع الخطط المحلية لمواجهة

هذه الاحتياجات. بالإضافة إلى العمل على النهوض بمستوى الحياة بالقرية من النواحى الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والعمرانية والصحية والترويحية ووضع البرامج المحلية الكفيلة بإحداث النهوض المطلوب.

٣ ـ **الوحدات الاجتماعية** هى مؤسسة محلية يقع على عاتقها تنفيذ البرامج والخدمات والعمل على دراسة وحصر الاحتياجات والخدمات والبرامج اللازمة لمقابلة هذه الاحتياجات. والعمل على دراسة الموارد المحلية المادية والبشرية وتنظيم استخدامها[٢٢].

٤ ـ **جهاز بناء وتنمية القرية** وقد أنشىء عام ١٩٧٢. وذلك لإعادة بناء المجتمع الريفى من كافة نواحية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية مع الاستعانة بالجهود الذاتية لسكان المجتمع بناءً على خطة متفق عليها وقد ضم الجهاز التنفيذى للجهاز لجنتين هما : اللجنة الاستشارية لتنمية القرية، لجنة تنسيق الخدمات الريفية، للعمل على تقييم ما هو قائم فعلا من خدمات وزيادة فاعليتها، والعمل على وضع الخطط وتنفيذها، وإجراء مزيد من البحوث[٢٣].

٥ ـ **جمعيات تنمية المجتمع المحلى**: وهو جهاز يعمل على مستوى المجتمع المحلى ويقوم سكان المجتمع المحلى بتكوينها لمواجهة احتياجات المجتمع وتقديم خدمات مباشرة للجيرة ويستهدف مايلى:

أ ـ رفع مستوى معيشة المواطنين.

ب ـ إقامة علاقات تعاونية بين المنظمات العاملة بالمجتمع المحلى.

جـ ـ تشجيع مشاركة أفراد المجتمع لخدمة مجتمعهم.

٦ ـ **الأجهزة الثانوية على اختلاف أنواعها**: والتى يمكن للمهنة أن تساعدها فى أداء المهام المكلفة بها (مدارس، مصانع، مستشفيات، أندية) بما يسهم فى تنمية المجتمع المحلى.

وقـد أضـافت هذه المرحلة أبعـاداً جـديدة فى تطور مـهنة الخـدمـة الاجتماعية وتدخلها فى برامج التنمية وقد تمثل ذلك فى:

أ ـ تجربة محمد شلبى فى المنايل. حيث استهدفت التجربة مشاركة سكان القرية فى تنمية مجتمعهم.

ب ـ كتابات د. جمال زكى عن أهمية العمل مع المجتمع المحلى.

جـ ـ كتابات د. عبد المنعم شوقى عام ١٩٦٣ وأهمية تدخل الحكومة ومشاركة أفراد المجتمع فى التنمية.

د ـ كتابات د. هدى بدران عام ١٩٦٩ عن إسهام الخدمة الاجتماعية فى قضية التغير الاجتماعى. وفى الجهود المبذولة لتنمية المجتمع.

هـ ـ كتابات د. سيد أبو بكر حسانين عن طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع وعن الخدمة الاجتماعية ودورها فى التنمية عام ١٩٦٦/١٩٧٧.

و ـ كتابات د. عبد الحليم رضا عبد العال عن طريقة تنظيم المجتمع. وما أشار إليه فى الجهود المبذولة لتنمية المجتمع المحلى (١٩٨٦).

ز ـ كتابات د. إبراهيم رجب عن طريق تنظيم المجتمع، والإطار الشامل الخاص بالممارسة (١٩٨٦).

وبصفة عامة تميزت هذه المرحلة فى مصر باستيراد كثير من أجهزة تنظيم المجتمع من الخارج وزادت مسئولية الحكومة بالنسبة لبرامج تنظيم المجتمع[٢٤] كـمـا كـان هناك اعتـمـاد كـبـيـر ومـازال على مفـاهيم العلوم الاجتماعية فى تطبيق عمليات تنظيم المجتمع وتكوين أساسها النظرى وتطوير عمليات الممارسة الخاصة بها.

ـ مرحلة التنمية

جدول رقم (٣)

العوامل التى أدت إليها	الأجهزة التى ظهرت	الأهداف	فلسفة المرحلة	الإضافة
فى الخارج: ـ زيادة عدد كبار السن والحاجة إلى توفير الرعاية الكريمة لهم. ـ الرغبة فى إشراك الفقراء فى دراسة احتياجاتهم. ـ ظهور مفهوم تنمية المجتمع فى مؤتمر إشردج عام ١٩٤٥ ـ اهتمام هيئة اليونسكو عام ١٩٦٠ بتنمية التعليم الأساسى وتنمية المجتمع.	المجالس المحلية للرعاية الاجتماعية مركز المجتمع مكاتب إسداء النصح مراكز الاستعلام والتوجيه	توفير الخدمات الضرورية لأفراد المجتمع رفع المستوى المعيشى للمواطن توفير الإمكانيات لمواجهة الاحتياجات ضمان المشاركة الفعالة من جانب المواطنين لخدمة مجتمعهم	تدعيم المشاركة تنمية الانتماء للمجتمع تدعيم المشاركة البدء بالاحتياجات المحسوسة تنمية الانتماء	مفهوم تنمية المجتمع
فى مصر: ـ ظهرت الخدمة كمهنة . ـ الاعتماد على المهنية فى مجالات الرعاية الاجتماعية. ـ تطور تعلم الخدمة الاجتماعية.	المؤسسات المجددة ـ جمعيات تنمية المجتمع المحلى ـ أى مؤسسة ثانوية (مدارس، مصانع، مستشفيات، .... إلخ) ـ الاتحادات الإقليمية والنوعية والاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة اللجان الشعبية للتنمية.	تنمية المشاركة تنمية الانتماء إحداث تغيير فى الجوانب السلوكية المعرفية والمهارية لأفراد المجتمع تدريب أفراد المجتمع للقيام بالأدوار القيادية اكتساب المقدرة على التعامل البناء مع المشكلات	قيام الدولة بتوفير الحياة الكريمة لكل مواطن.	مفهوم تنمية المجتمع تجربة المنايل التى قام بها محمد شلبى. وظهرت كتابات : د. سيد أبو بكر د. أحمد كمال. د. هدى بدران د. عبد الحليم رضا.

رابعاً ـ تنظيم المجتمع كدفاع

تعتبر فترة السبعينيات هى البداية الحقيقية لظهور مفهوم «العمل الاجتماعى» أو ما يمكن أن نطلق عليه قيام أفراد المجتمع بالضغط على الجهات المسئولة لإحداث تغيير أو تعديل فى التشريعات أو برامج الرعاية الاجتماعية الخاصة بهم. ومواجهة المشكلات الأساسية التى يعانون منها.

كما يقصد بتنظيم المجتمع كدفاع ـ ما يقوم به سكان المجتمع من مجهود منظم عن طريق ممثليهم وبمساعدة مهنية من جانب الأخصائي للحصول على موارد من سلطات محلية أو لاستصدار قرارات أو إتخاذ إجراءات إدارية من شأنها أن تساهم فى حل بعض مشكلات ذلك المجتمع المحلى وتنمية موارده وإمكانياته[٢٥].

العوامل التى أدت إلى ظهور هذه المرحلة:

١ ـ الصراع ما بين الزنوج والبيض للقضاء على التمييز والاضطهاد، والتجاء الزنوج إلى القوة لكسب حقوقهم[٢٦].

٢ ـ أشار قانون الفرص الاقتصادية فى بنده رقم (٢) إلى ضرورة القيام ببرامج للمطالبة (العمل الاجتماعى) بتحسين ظروف المعيشة والحصول على مكاسب لصالح الفئات الفقيرة.

٣ ـ اشتراك الولايات المتحدة فى حرب ڤيتنام أدى إلى شعور الشباب والزنوج والفقراء فى الولايات المتحدة أن متخذى القرارات فى المجتمع لا يعطون مصالحهم الاهتمام الكافى.

٤ ـ إتجاه المهنيين فى الخدمة الاجتماعية إلى اعتبار العمل مع منظمات الدفاع أمراً مقبولا من الناحية المهنية وتتمشى مع تراث الخدمة الاجتماعية فى مساعدة ومناصرة المستضعفين والوقوف بجانبهم.

٥ ـ ظهـور بعض الكتـابات التى توضح جـوانب العـمل فى الدفـاع الاجتماعى مثل كتابات هنتر Huntir عن توزيع النفوذ. وكولمان عن الصراع، وليبت عن التغيير المقصود وجاك روثمان عن العمل الاجتماعى كأحد نماذج الممارسة.

أهداف المرحلة:

١ ـ التأثير على متخذى القرارات للحصول على مكاسب مادية أو معنوية.
٢ ـ استصدار تشريعات جديدة أو تعديل بعض التشريعات الاجتماعية القائمة.
٣ ـ استخدام وسائل الإعلام السمعية والمرئية والسمعية المرئية لشرح مشكلات أفراد المجتمع وآرائهم.
٤ ـ تنظيم سكان المجتمع على هيئة منظمات تكون قادرة على عرض مطالبهم.
٥ ـ قيام الأخصائيين الاجتماعيين بإمداد أفراد المجتمع بالمعلومات اللازمة عن الموارد المتاحة والخدمات المتوفرة وأفضل الأساليب للاستفادة منها.

أجهزة العمل فى هذه المرحلة

وجدت عدة أجهزة تستهدف الدفاع عن مصالح الفقراء والمستضعفين من أفراد المجتمع وأبرزها:

منظمات المعونة الذاتية

وتتكون من مواطنين تجمعهم مشكلة واحدة وينظمون أنفسهم كما يتعاونون سوياً فى حل تلك المشكلة بدلا من أن يواجهها كل منهم بمفرده. كما أنها تسعى إلى الحصول على موارد أو تسهيلات أو قرارات إدارية قد تساهم فى حل ما يواجهه أفراد المجتمع من مشكلات. وتستهدف هذه المنظمات ما يلى:

الأجهزة التى تمارس الدفاع:

١ ـ النقابات على كافة أشكالها حيث إنها أداة طبيعية للدفاع عن مصالح أعضائها.

٢ ـ مجلس الشعب باعتباره مؤسسة ممثلة لأفراد الشعب وتطلعاتهم ويمارس الدفاع من خلاله عن طريق الاستجوابات للوزراء أو أى مسئول يخل بأداء وظيفته.

٣ ـ الجمعيات غير الحكومية باعتبارها مؤسسات أهلية تدافع عن مصالح الأعضاء المنتمين إليها.

ولهذه المؤسسات برنامج محدد تسعى من خلاله إلى الدفاع عن مصالح الأعضاء المنتمين إليها وتطوير الخدمات التى تقوم بتقديمها

الإضافة العلمية لهذه المرحلة فى التراث النظرى والممارسة الميدانية لطريقة تنظيم المجتمع:

١ ـ ظهور مفهوم المدافعة

ولقد أشار إلى ذلك العديد من الرسائل العلمية للدكتوراه والماجستير بكلية الخدمة الاجتماعية ـ جامعة حلوان.

٢ ـ تدريس هذا المفهوم والمؤسسات الخاصة فى إطار الدراسات العليا «ماجستير ودكتوراه»..

ـ المساعدة على تحقيق حراك اجتماعى لأفراد المجتمع.

ـ الحصول على موارد اقتصادية أو الحصول على مكانة مرتفعة للأعضاء.

ـ المساعدة فى تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لأفراد المجتمع.

ويشير سلفر مان Silverman إلى أن فائدة هذه المنظمات تتمثل فى تحويل أفراد المجتمع من مجرد محتاجين إلى موفرين للخدمات وبذلك يصبحون هم أصحاب الخدمات والمستفيدين منها[٢٧].

وهناك العديد من منظمات الدفاع مثل : النقابات العمالية، إتحادات الطلاب، المنظمات الخاصة بالحقوق المدنية.

أهم الإضافات فى هذه المرحلة:

- ظهور مفهوم الدفاع فى كتابات الخدمة الاجتماعية
- ارتكاز فلسفة الخدمة الاجتماعية على فكرة «الحقوق الاجتماعية» و«العدالة الاجتماعية» و«المساواة فى توزيع الموارد المادية على جميع أفراد المجتمع المستضعفين أو المحرومين.
- ظهرت بعض الإسهامات النظرية حول الصراع وتوزيع النفوذ فى المجتمع مثل كتابات هنتر عن توزيع النفوذ، وكولمان عن الصراع وليبت عن الأخصائي الاجتماعى المغير «القائم بإحداث التغيير» Change Agent.

مرحلة الدفاع فى مصر

هناك عدة عوامل قد تؤدى إلى ظهور هذه المرحلة فى مصر أبرزها:

١ ـ المناخ الديمقراطى الذى تحاول الحكومة المصرية أن تنتهجه سواء من خلال تعدد الأحزاب أو اعطاء حريات أكبر للمحليات وإدارة الحكم المحلى لكى تقوم بدورها فى التنمية ورفع مستوى الخدمات لصالح الفئات الفقيرة فى المجتمع.

٢ ـ الاتجاه نحو الخصخصة وقيام كثير من الجمعيات الأهلية التى تدافع عن مصالح أعضائها.

٣ ـ تقوية المنظمات غير الحكومية لكى تقوم بدورها فى رفع المستوى الاجتماعى والاقتصادى لأعضائها.

٤ ـ ارتفاع المستوى العلمى لخريجى كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية والمامهم بالتطورات الحديثة فى الخدمة الاجتماعية بالخارج.

٥ ـ قيام عدة محاولات للدفاع عن حقوق أفراد المجتمع الذى يمثلونه مثل نقابة المحامين، الأطباء، المهندسين.

مراجع الفصل الثانى

١ ـ د. إبراهيم رجب، ممارسة طريقة تنظيم المجتمع، تنظيم المجتمع أسس نظرية تطبيقات عملية، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣، ص ٨٩.

٢ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، تنظيم المجتمع : النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره، ص ١٢.

٣ ـ المرجع السابق، ص ١٥.

٤ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ١٢٨.

٥ ـ د. أحمد زيتون، د. كرم حبيب، تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية، القاهرة، معهد الخدمة الاجتماعية المتوسط، ١٩٩٤، ص ٦٩.

٦ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، الخدمة الاجتماعية المعاصرة، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩، ص ٣٢.

٧ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، المرجع السابق، ص ٣٣.

8. Howard F. Gustafson, «Community Welfare Councils» In Social Work YearBook (N.Y.), MASW, 1960, p. 192.

٩ ـ د. إبراهيم رجب، مرجع سبق ذكره، ص ٥٦.

١٠ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ١٣١.

١١ ـ د. إبراهيم رجب، مرجع سبق ذكره، ص ٩٨.

12. Edward Lindan, op.cit., N.Y. Beacon Press, 1956, p. 201.

١٣ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، الخدمة الاجتماعية المعاصرة، مرجع سبق ذكره، ص ٦٩.

١٤ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره.

١٥ ـ د. أحمد زيتون، د. كرم حبيب، مرجع سبق ذكره، ص ٧٦.

١٦ ـ د. نبيل محمد صادق، طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الثقافة، ١٩٨٣، ص ٢٣.

١٧ ـ د. عبد الحليم عبد العال، الخدمة الاجتماعية المعاصرة، مرجع سبق ذكره، ص٩١.

١٨ ـ د. إبراهيم رجب، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٢.

١٩ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، مرجع سبق ذكره، ص ٣٢.

٢٠ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون، المرجع السابق، ص ٣٣-٣٥.

٢١ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ١٤٥.

٢٢ ـ د. مصطفى الفرماوى، تطور تنظيم المجتمع فى مصر فى تنظيم المجتمع : نماذج ومهارات، القاهرة، دار الحكيم، ١٩٩٣، ص ٨٦.

٢٣ ـ يرجع إلى تقارير الجهاز الذى يرأسه حالياً أ.د. إبراهيم محرم.

٢٤ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، تنظيم المجتمع: النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢.

٢٥ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ١٤٣.

٢٦ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، مرجع سبق ذكره، ص ٢٣٢.

الفصل الثالث

العلاقة بين تنظيم المجتمع
وطرق الخدمة الاجتماعية الأخرى

الفصل الثالث
العلاقة بين تنظيم المجتمع
وطرق الخدمة الاجتماعية الأخرى

فى مطلع الخمسينيات من القرن العشرين تزايد الإتجاه نحو تكامل طرق الخدمة الاجتماعية. ولقد رأى شوارتز W. Schwartz أن الخدمة الاجتماعية تقوم بدور وساطة بين الفرد والمجتمع الذى ينتمى إليه. وتستند عملية الوساطة هذه على مسلمة أن مصالح الفرد ومصالح المجتمع هى بالضرورة متطابقة بيد أنه فى المجتمعات المعقدة سريعة التغير. فإن رغبة الفرد فى أن ينتمى ويتكامل مع مجتمعه كثيراً ما لا تتحقق وعلى هذا تعمل الخدمة الاجتماعية على الإسهام فى إزالة مثل هذه المعوقات وبالتالى التقريب ما بين الفرد والمجتمع[١].

ولاشك أن طرق الخدمة الاجتماعية الثلاث تتفق فى الأهداف الأساسية والفلسفة وبعض الأساليب. حيث إن الخدمة الاجتماعية تهدف أساساً إلى مساعدة الناس على القيام بوظائفهم الاجتماعية على أحسن وجه[٢] ولذلك تسعى طرق الخدمة الاجتماعية الثلاثة (فرد، جماعة، تنظيم) إلى نفس الهدف الأساسى بل ويستخدمون بعض الأساليب المشتركة لتحقيق الهدف. حيث يهتم أخصائى خدمة الفرد بتحرير طاقة العميل وتنمية مواهبه وأخصائى خدمة الجماعة يهتم بمساعدته على تصميم البرنامج المناسب لإشباع حاجاته. أما أخصائي تنظيم المجتمع فيعمل على الاستفادة من الموارد المتاحة وإعداد القيادات لتولى مهام العمل بالمجتمع.

وعلى هذا تتفق طرق الخدمة الاجتماعية فى اهتمامها بكل من :

* الناس. * المواقف. * العلاقات الاجتماعية.

وقد أوضح كل من بنكس ودانهام أن أخصائى خدمة الفرد يتعامل مع الأسرة وغيرها من الجماعات، كما يتعامل أخصائي الجماعة مع أفراد فى حين يتعامل المنظمون الاجتماعيون مع أفراد وجماعات[٣] وعلى هذا فالخدمة الاجتماعية مهنة واحدة. ولم تكن فى أى وقت من الأوقات عدة تخصصات تجمعت فى مهنة واحدة.

وفيما يلى يشير الجدول إلى مقارنة بين طرق الخدمة الاجتماعية الثلاث نستتبعها بإيضاح العلاقة مع كل طريقة على حدة.

جدول رقم (١)

المقارنة بين طرق الخدمة الاجتماعية

أوجه المقارنة	خدمة الفرد	خدمة الجماعة	تنظيم المجتمع
الأهداف	مساعدة الأفراد على القيام بوظائفهم على أحسن وجه إحداث تغيير جذرى أو نسبى فى مشكلات العميل أو فى العميل والظروف المحيطة	مساعدة الجماعات على النمو مساعدة الجماعات على التحصيل وضع حدود لسلوك الأعضاء ووقايتهم من الانحراف	تحسين أحوال المجتمعات اقتصاديًا واجتماعيًا تنمية المشاركة زيادة الانتماء للمجتمع
وحدة العمل	الفرد بكل ما يملكه من طاقات وقدرات	الجماعة بكل ما تتكون منه من أفراد/ برنامج	المجتمع بكل وحداته ومؤسساته العامة والخاصة
الأدوات المستخدمة	المقابلات	جماعات المناقشة	الاجتماعات، المؤتمرات، اللجان
القيم التى تعتمد عليها الطريقة	احترام كرامة الإنسان أن الفرد قادر على النمو والتغير عدم تعرض أى فئة للحرمان أو الضغوط	نفسه	نفسه
القاعدة النظرية	نظريات علم النفس	نظريات علم النفس الاجتماعى	نظريات علم الاجتماع والاقتصاد والسياسة والقانون،
دور الأخصائى الاجتماعى	علاجى	انشائي	تنموى
المبادئ	السرية، العلاقة المهنية	الدراسة المستمرة، تكوين الجماعة على أساس مرسوم	المشاركة، المسئولية الاجتماعية

أولا ـ العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وخدمة الفرد

كل منهما يكمل الآخر. ووحدة العمل بهما هى المشكلة. والعمل على تحليلها ووضع خطة العلاج المناسبة لها بما يؤدى فى النهاية إلى إحداث تغيير فى شخصية العميل وفى المجتمع.

وهناك أوجه اتفاق بينهما وهناك أوجه اختلاف فى الإجراءات المتبعة والعمليات المهنية التى تميز كل طريقة عن الأخرى.

أ ـ من حيث الخطوات المهنية:

ـ تلتزم طريقة خدمة الفرد بالنموذج الطبى القائم على أساس : الدراسة، التشخيص، العلاج.

ـ أما طريقة تنظيم المجتمع فتعتمد على مجموعة من الخطوات هى: الدراسة، التخطيط، التنفيذ، المتابعة، والتقويم، وهى تخدم الهدف من الاتصال بالمجتمع.

ب ـ من حيث الأهداف

كل من الطريقتين تستهدف إحداث التغيير والوصول إلى الأفضل. إلا أن خدمة الفرد محور تركيزها هو الفرد والأسرة المحيطة به. أما طريقة تنظيم المجتمع فتتركز على المجتمع والمؤسسات التى تخدم الأفراد.

جـ ـ من حيث الأدوات

نلاحظ أن طريقة خدمة الفرد تميل إلى الأدوات التى تحقق الاتصال المباشر بينها وبين العميل مثل : المقابلة، الملاحظة،... أما طريقة تنظيم المجتمع فتعتمد على أدوات تركز على الاتصال مع أكبر عدد من أفراد المجتمع، أو الاتصال بأفراد المجتمع وقيادته لدراسة موضوعات محددة مثل: اللجان، الاجتماعات، الندوات.

د ـ النماذج العلمية التى تعتمد عليها الطريقتان:

ـ نموذج «حل المشكلة» أحد النماذج الرئيسية فى خدمة الفرد وكذلك النموذج النفسى الاجتماعى الذى يوفر إطاراً نظرياً يسمح بتفهم التعاملات التى تحدث فى الموقف الذى يتعامل معه الشخص، بالإضافة إلى نماذج العلاج المختلفة : السلوكى، العقلى، الإرادى، والتى تدعم أساليب الممارسة فى خدمة الفرد.

ـ نموذج التنمية والتخطيط والعمل الاجتماعى، والعمل مع المنظمة هى أساس مهم لطريقة تنظيم المجتمع، وكلها تتصل بالمجتمع وتنمية المشاركة وتنظيم سكان المجتمع للاتصال بالجهات المسئولة والتحرك فى إطار القيم والقوانين المشروعة للمطالبة بحقوقهم. والعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية للمجتمع وتوفير الاحتياجات الأساسية لكل الأفراد بالمجتمع.

وعلى هذا نلاحظ أن لكل من طريقتى خدمة الفرد وتنظيم المجتمع أسلوبهما فى الاستفادة بنظريات العلوم الاجتماعية بما يسهم فى تفهم شخصية العميل ودراسة المجتمع والتعرف على إمكاناته المادية والمعنوية.

ثانياً ـ العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وخدمة الجماعة

يعتبر العمل مع الجماعات أحد الأسس المهمة فى طريقة تنظيم المجتمع وكذلك العمود الفقرى لطريقة خدمة الجماعة. وذلك على اعتبار أن الهدف الأساسى لطريقة خدمة الجماعة هو إحداث نمو فى الجماعات ومساعدتها على تحقيق أهداف المجتمع. إلا أن طريقة تنظيم المجتمع تتعامل مع هذه الجماعات من خلال ممثليها لتدريبهم على الإسهام، تنمية المجتمع وتنمية الجماعات القادمين معها.

أوجه الاتفاق بين الطريقتين:

١ ـ تعتمد الطريقتان على الجهود التطوعية لأفراد المجتمع.

٢ ـ تستهدف كلا الطريقتين تنمية المسئولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع وجماعاته وبالتالى نمو الجماعة ونمو المجتمع ككل.

٣ ـ يمارس كل منهما أخصائيون اجتماعيون تم تدريبهم فى كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية.

٤ ـ يلتزم كل منهما بقيم المهنة وهى: احترام كرامة الإنسان، أن الإنسان كائن اجتماعى متغير، كل فرد له طاقة يمكن الاستفادة منها.

أوجه الاختلاف بين الطريقتين:

١ ـ وحدة العمل فى طريقة خدمة الجماعة هو «الجماعات» والعمل المباشر معها إما وحدة العمل فى طريقة تنظيم المجتمع فهى «المؤسسات والقيادات» الخاصة بالمجتمع وهى تعمل مع الجماعات بطريقة غير مباشرة أى من خلال ممثليها.

٢ ـ من حيث العمليات المهنية : ترتكز عمليات خدمة الجماعة على : حب الأعضاء، مساعدة الأعضاء على التحصيل، وضع حدود لسلوك الأعضاء. بينما تشمل عمليات طريقة تنظيم المجتمع : الدراسة، الاتصال بالمجتمع، التدخل المهنى، تقويم عائد التدخل المهنى.

٣ ـ من حيث الأهداف : كل من الطريقتين يستهدف إحداث التغيير والتنمية. إلا أن الاهتمام فى خدمة الجماعة منصب على أعضاء الجماعة. وفى طريقة تنظيم المجتمع منصب على القيادات والمتطوعين من أفراد المجتمع والمؤسسات العاملة فى حقل تنمية المجتمع.

٤ ـ من حيث الأدوات : تستخدم طريقة خدمة الجماعة بعض الأدوات التى تحقق أهدافها مثل: المناقشة الجماعية، الرحلات، المعسكرات، كوسيلة لتنمية الجماعة. أما طريقة تنظيم المجتمع فهى تعتمد على الأدوات التى تضمن تأثيرها على المجتمع ككل مثل: الاجتماعات، الندوات،

المؤتمرات، اللجان،... وغير ذلك من الوسائل التى تحدث تأثيراً كبيراً بين أفراد المجتمع.

٥ ـ النماذج العلمية للممارسة: تعتمد طريقة خدمة الجماعة على نموذج الأهداف الاجتماعية والذى يدور حول مفهوم أساسى هو المسئولية الاجتماعية. ومن ثم يكون الهدف من خدمة الجماعة هو تدعيم دوافع الأفراد نحو العمل على الآخرين كما تعتمد أيضاً على النموذج العلاجى «الجماعة كأداة علاجية» وعلى النموذج التبادلى والذى يفترض وجود علاقة عضوية بين الفرد ومجتمعه.

أما طريقة تنظيم المجتمع فهى تعتمد على عدة نماذج تدعم الممارسة مع المجتمع أبرزها : النموذج التنموى وحل المشكلة والتركيز على المهام والعمل الاجتماعى، العمل مع المنظمات.

وعلى هذا يمكن القول أن طرق الخدمة الاجتماعية الثلاث تتفرع من ميدان واحد عام وتحتاج إلى نفس الإعداد المهنى الأساسى ثم يكون لكل طريقة ما يميزها ويحقق أهدافها. أى يكون لها ميدانها الخاص. ولن يتحقق ذلك إلا من خلال بذل الجهد والعرق والأصالة فى التفكير.

العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع والعلوم والأخرى

تستخدم طريقة تنظيم المجتمع قاعدتها المعرفية لتلقيح الممارسة. ولكى يصبح أكثر فاعلية فى تحقيق أهدافها. وعلى هذا توجد عدة علوم يمكن لنظرية تنظيم المجتمع أن تستفيد منها بما يتلائم مع مقتضيات الممارسة الميدانية وسوف نعرض هنا لبعض العلوم إلا أن ذلك لا يغنى من أن لطريقة تنظيم المجتمع صلة بكافة النظريات والعلوم التى تفيد فى تحقيق أهداف العمل المهنى.

أولا ـ العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وعلم الاجتماع

هناك اتفاق على أن علم الاجتماع هو الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعى أو الفعل الاجتماعى الذى يقوم به البشر(٤) أو أنه دراسة التجمعات الاجتماعية والجماعات فى إطار ما تعيش فيه من نظم. ودراسة تلك النظم وكيف تنشأ. ودراسة أسباب التغيرات التى تطرأ على النظم ونتائج تلك التغيرات. ويرى علماء الاجتماع أن مهمة العلم يجب أن تقتصر على جمع الحقائق عن الظواهر الاجتماعية ووصفها وصفاً موضوعياً محايداً. مع ترك هذه الحقائق أمام المصلحين الاجتماعيين للاستفادة منها فى وضع السياسة الإصلاحية العامة. ولذا يكون علم الاجتماع فى نظرهم علماً نظرياً خالصاً.

وعلى هذا يمكن لطريقة تنظيم المجتمع أن تستفيد من هذا العلم فى:

١ ـ تفهم الظواهر الاجتماعية.

٢ ـ التغير الاجتماعى.

٣ ـ المورفولوچيا الاجتماعية.

٤ ـ التعرف على خصائص المجتمعات الحضرية، الريفية، البدوية.

٥ ـ دراسة المجتمعات العشوائية (غير المخططة).

وفى إطار ما تقدم نرى أن طريقة تنظيم المجتمع تركز فى تدخلها المهنى على محاولة إحداث تغييرات فى المجتمع. كما أن الممارسين للطريقة يوجهون تدخلهم المهنى إلى كل تلك المستويات لضمان أكبر قدر ممكن من التأثير فى المواقف التى يتعاملون معها. غير أن ذلك يتطلب توافر النظريات حول عوامل وحدود هذا التأثير. وذلك يتطلب الرجوع إلى نظريات علماء الاجتماع المتصلة بالتفاعل، الأنساق، المنظمات،... إلخ، من نظريات تفيد فى تطوير أساليب الممارسة.

ويحتاج المنظم الاجتماعى التقدم إلى الأمام بديناميات الجماعات التى يعمل معها فى المجتمع والعوامل التى تؤدى إلى تكوين الجماعات الفرعية. والتى قد يكون لها تأثير ضار على المجتمع وتحقيق أهدافه. وفى هذا يمدنا علم الاجتماع بالأسس التى يمكن فى ضوءها تحليل هذه الجماعات ووضع البرامج التى يمكن أن تفيد فى تحويل إتجاهاتها العدائية إلى المجتمع إلى إتجاهات إيجابية سواءً من خلال البرامج التأهيلية، أو برامج التوعية.

كما تهتم الأنثروبولوچيا الاجتماعية بدراسة المجتمع والنظم الاجتماعية وتحليل العلاقات القائمة بين الناس فى ذلك المجتمع. وتعتمد الدراسة الأنثروبولوچية الحديثة فى هذا التحليل على دراسة العادات والتقاليد وأنماط السلوك وتصرفات الناس وأفعالهم فى حياتهم اليومية وتهتم الأنثروبولوچيا كذلك بدراسة البناء الاجتماعى وعلاقة البناء الطبقى للمجتمع بالمهنة والدخل والتعليم. وكل هذه القضايا تفيد المنظم الاجتماعى عند عمله مع المجتمع والتفاعل مع قيادته وفى تحليله للمشكلات التى يواجهها سواءً أكانت متصلة بأفراد المجتمع أم المؤسسات التى يتعاملون معها أو كانت متصلة بالعادات والتقاليد السائدة فيه[٥].

العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وعلم الاقتصاد

يهدف علم الاقتصاد إلى وصف وتحليل وتفسير النشاط الاقتصادى للمجتمع البشرى كأفراد وجماعات، بقصد المحافظة على مستوى هذا النشاط من التدهور أو الكساد والعمل على تنمية المجتمع وتقدمه[٦].

وذلك يتطلب أن يعرف الدارسون للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع على وجه الخصوص طبيعة العلوم الاقتصادية بهدف:

١ ـ دراسة الجوانب الاقتصادية للسياسة الاجتماعية.

٢ ـ التعرف على طبيعة علم الاقتصاد ومجاله، ومشكلة الندرة والنواحى الاقتصادية للمجتمع.

٣ ـ التعرف على إتجاهات الإنتاج والاستهلاك فى المجتمع.
٤ ـ التعرف على الحياة الاقتصادية للمجتمع.
٥ ـ دراسة الإتجاهات السكانية من حيث الحجم، الكثافة، إتجاهات السكان وعلاقتها بالدخل القومى،... إلخ.

كما أن إنشاء المؤسسات الاجتماعية، وتقديم الخدمات الاجتماعية، وتصميم برامج الرعاية الاجتماعية يخضع للقوانين الاقتصادية وأبرزها:

ـ قانون الغلة المتناقصة. ـ قانون المنفعة الحدية.

حيث يفيد القانون الأول «الغلة المتناقصة» العاملين فى حقل طريقة تنظيم المجتمع إلا أن الجهود التى تبذل مع المجتمع يجب أن تكون متوافقة مع حاجات المجتمع. فإذا كانت أكبر عن الحاجة كان تأثيرها ضعيفاً. ولن تؤتى العائد منها.

وكذلك قانون «المنفعة الحدية»، الذى يوجه الدارسين للعلوم الاجتماعية إلى ضرورة الاهتمام بالدراسات العلمية لمشكلات المجتمع ومؤسساته وتقديم الخدمات بالقدر الذى تحتاجه فئات المجتمع، حتى لا تفقد هذه المؤسسات فاعليتها مع المجتمع.

كما يفيد علم الاقتصاد فى دراسة مشكلات التحضر وما يرتبط بذلك من مشكلات اقتصادية، ومشكلات إسكان، وظروف المعيشة، والعمل ومدى تناسب الأجور مع متطلبات الحياة الحضرية.

العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وعلم السياسة

يتضمن علم السياسة التعريف بالدولة وأهدافها والعلاقة بين الفرد والمجتمع والدولة والآراء المختلفة التى توضح مشكلات السلطة، والحريات السياسية، والمساواة، والعدل الاجتماعى. كما يشمل علم السياسة عدة فروع

وهى: النظرية السياسية، الأحزاب والجماعات، والرأى العام. ويشمل كذلك الجمعيات واشتراك المواطنين فى الحكم والإدارة.

وعلى هذا ينبغى لدارسى الخدمة الاجتماعية، وممارسى طريقة تنظيم المجتمع الإلمام بقدر من المعرفة فى موضوعات العلوم الأخرى ومنها علم السياسة. وخاصة وأنه قد ظهرت فى الآونة الأخيرة عدة كتابات توضح تدخل مهنة الخدمة الاجتماعية فى العمل السياسى أو ما أطلق عليه الخدمة الاجتماعية. وظهرت عدة دراسات تتناول العمل مع المنظمات السياسية والأحزاب.

لذلك يمكن أن يفيد طلب السياسة فى النواحى الآتية:

١ ـ كيفية التعامل مع الصفوة فى المجتمع سواءً أكانوا من القيادات السياسية أم الاقتصادية فى المجتمع.

٢ ـ الأسس التى تنظم العلاقة سياسياً بين الحاكم والمحكوم.

٣ ـ كيفية تنظيم سكان المجتمع للمطالبة بحقوقهم أو كيفية الاتصال بالجهات المسئولة لعرض المطالب وبصورة لا تتعارض مع القيم والقوانين السائدة فى المجتمع.

٤ ـ كيفية الاتصال بالجهات المسئولة المعينة لسماع رأى المستفيدين فى مستوى تأدية منظمات الرعاية الاجتماعية المحلية لوظائفها.

وهنا يمكن القول أنه كلما كانت لدى المنظم الاجتماعى دراية بالعلوم السياسية كلما كان على جانب من القدرة لتوجيه أفراد المجتمع لاختيار ما هو ممكن وقابل للتنفيذ من جانب الجهات المسئولة بالمجتمع وتجنب المطالبة بأهداف غير واقعية يصعب تنفيذها. وقد تؤدى إلى صدام مع السلطة وعلى هذا فإن فهم عناصر التعامل مع الأجهزة السياسية ودورها فى تنمية المجتمع يسهم فى تحقيق أهداف طريقة تنظيم المجتمع وهى تحقيق العدالة الاجتماعية لأفراد المجتمع والتوزيع العادل للخدمات والموارد.

مراجع الفصل الثالث

1. Wiliam Schwartz, The Social Work in the Group, N.Y., Columbia University Press, p. 150-196.

٢ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ٦١.

3. Allen Pincus and Anne Minahan, Social Work Practice, N.Y. Peacock Pule, 1976, p. 9.

٤ ـ د. إبراهيم رجب وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ٣.

٥ ـ محمود حسن، مقدمة الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة المعارف الحديثة، د.ت، ص ٣٠٩.

٦ ـ د. أحمد حافظ الجعوينى، اقتصاديات المالية العامة، القاهرة، دار المعهد الجديدة للطباعة، ١٩٦٧، ص ٩.



الفصل الرابع

تعريف طريقة خدمة المجتمع

الفصل الرابع
تعريف طريقة خدمة تنظيم المجتمع

١ ـ أهمية وضع تعريف لطريقة تنظيم المجتمع

نستطيع أن نقول فى هذا الموضوع أن كافة العلوم تحرص على أن تقدم تعريفًا واضحًا ومحددًا لها لأن التعريف بأى علم يعتبر مفتاحًا لهذا العلم.

فهو يوضح ماهية ذلك العلم واهتماماته ومجالاته والهدف منه وكلما كان التعريف جامعًا مانعًا، كلما كان ذلك أدعى لفهم ذلك العلم إلا أن وضع تعريف محدد للعلم ليس بالأمر السهل بل تحدده عدة اعتبارات منها طبيعة العلم وخصائصه والقيم الموجهة للمجتمع ودرجة تطوره.

فوضع تعريف لبعض العلوم الطبيعية يختلف عن وضع تعريف فى العلوم الإنسانية التى تتعامل مع الإنسان وليس مع جمادات أو مواد محسوسة وقد قام علماء تنظيم المجتمع فى مصر والخارج بوضع عدة تعريفات للطريقة، إلا أنها لم توضح الجوانب المختلفة لهذه الطريقة. وكانت هناك صعوبات حالت دون الوصول إلى تعريف شامل للطريقة.

٢ ـ الصعوبات التى حالت دون الوصول إلى تعريف لطريقة تنظيم المجتمع:

أ ـ حداثة عهد طريقة تنظيم المجتمع، حيث إنها أحدث الطرق من حيث التطور التاريخى ومن حيث الاعتراف بها كطريقة فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية.

ب ـ أن أى تعريف يوضع هو عبارة عن وجهة نظر قائله سواءً أكان فردًا أم جماعة، ويتأثر بالإطار المرجعى لهذا الشخص (الإطار الثقافى والقيمى وظروف النشأة...).

جـ ـ التطور السريع لطريقة تنظيم المجتمع فوضع أى تعريف إنما يعبر عن مرحلة تاريخية معينة ولا يستطيع أن يشمل كل مجالات الممارسة.

د ـ تعدد النظريات العلمية التى تعتمد عليها العلوم الاجتماعية وبالتالى لا يستطيع أى تعريف أن يلم بمحتويات هذه النظريات.

هـ ـ تعدد المؤسسات والمجالات التى تمارس بها طريقة تنظيم المجتمع وبالتالى يكون كل تعريف قاصراً على مجالات معينة أو مؤسسات معينة.

و ـ تعدد الأهداف والغايات مما يصعب على أى تعريف أن يلم بهذه الأهداف والغايات.

٣ ـ شروط التعريف الجيد

حتى يمكن وضع تعريف جيد فلابد أن يراعى مايلى:

أ ـ **الماهية**: أى الإجابة على السؤال What. والماهية هنا أن تنظيم المجتمع طريقة وليس نشاطاً أو عملية أو جهوداً وبالتالى التعريف الذى ينص على أن تنظيم المجتمع طريقة يعتبر من حيث الماهية سليماً والعكس صحيح.

ويقصد بالطريقة Method «أسلوب العمل الذى يمارسه الأخصائى الاجتماعى على أساس واع ومنظم لتحقيق أهداف مرغوب فيها وتتفق مع قيم المجتمع وأهدافه وتتضمن الطريقة عملية أو أكثر لتحقيق ذلك» أما العملية Process فيقصد بها استخدام مهنى معين لإحدى العمليات الاجتماعية لإحداث التفاعل بين الناس... ويقصد بالعملية أيضًا مجموعة الخطوات المنظمة التى تعتمد على المنهج العلمى لتحقيق أهداف معينة وبالتالى تحتوى الطريقة على هذه العمليات لضمان نجاحها فى تحقيق أهداف المهنة والمجتمع.

ب ـ **الكيفية** : أى الوسيلة، أى الإجابة على التساؤل How. ويقصد بالوسيلة وجود أخصائي اجتماعى يقدم الخدمة أو مؤسسة تمارس من خلالها الخدمة. وبالتالى أى تعريف يخلو من هذه الوسائل يعد تعريفاً ضعيفاً أى به درجة خلل ويحتاج إلى إعادة نظر.

جـ ـ **العلية أو السبب** Cause : وهنا يكون التركيز على أهداف الطريقة. ولابد أن تكون هذه الأهداف متفقة مع التطور التاريخى للطريقة وتعكس الأوضاع الحالية للمجتمع. والوضع الحالى للمهنة. فلا يعقل أن يقال أن طريقة تنظيم المجتمع حالياً تركز على التنسيق فى وقت تتعامل فيه الطريقة مع قضايا التنمية الشاملة وقضايا الصراع وقضايا الخصخصة. وكلها قضايا كبيرة تحتاج إلى تنمية، تخطيط، دفاع. وإن كانت تحتاج إلى تنسيق فذلك لأنه عملية مهمة لنجاح التنمية والدفاع وأساس مهم للتخطيط.

كما يجب أن يراعى التعريف الشروط المتصلة بالشكل مثل:

- أن يكون التعريف محكم العبارات صغير الحجم ويتسم بالوضوح.
- أن يكون سليماً من حيث اللغة العربية وبسيطاً فى الألفاظ.
- أن يضم كافة الخصائص المتصلة بالطريقة أو المهنة.
- أن يكون جامعًا مانعًا. أى جامعًا لكل خصائص المهنة ومانعًا من دخول أى خصائص أخرى تتصل بعلوم أخرى تجعل هناك خلط بين المهنة وبعض المهن الأخرى أو بعض العلوم المتصلة بها (أى لابد أن يكون هناك خصوصية للمهنة.

وقبل عرض هذه التعاريف الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع يجب أن ندرك:

- أن هذا التقسيم للتعاريف هو تقسيم نظرى وللعرض وتوضيح الأفكار فقط حيث إن هذه المراحل متداخلة مع بعضها.

ـ أن عرض التعريفات بهذا الشكل إنما هو اجتهاد شخصى من المؤلف وقابل للتعديل فى ضوء المتغيرات الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع ووجهات نظر الخبراء المتخصصين فى هذه الطريقة.

ـ أن هناك تعريفات أخرى لم يستطع المؤلف أن يقوم بتحليلها لأنها إما أنها تحمل نفس المضمون أو عدم توفر المراجع الخاصة بها.

ـ أن هناك اجتهاد شخصى أيضًا فى جمع هذه التعريفات من مصادر متعددة لتوضيح جوانب هذه الطريقة بشكل عامل يتيح للدارسين الإلمام بهذه الطريقة والإضافة العلمية لإثراء هذه التعريفات.

وفيما يلى عرض لهذه التعريفات حسب المراحل التى مرت بها طريقة تنظيم المجتمع وهى (النسق ـ التخطيط ـ التنمية ـ المطالبة).

عرض لتعريفات تنظيم المجتمع

وفى إطار المراحل التى مرت بها طريقة تنظيم المجتمع... لوحظ فى الكتابات الأولى للطريقة سواء فى الخارج أو فى مصر كان يستخدم لفظ «تنسيق المجتمع» ثم عدل هذا الاسم ليأخذ المعنى الانجليزى وهو Community Organization أى تنظيم المجتمع أو خدمة المجتمع... إلا أن المتعارف عليه حاليًا هو لفظ تنظيم المجتمع.

أولا ـ التعريفات التى توضح مرحلة التنسيق:

ومن أوائل التعريفات التى تمثل هذه المرحلة تعريف كل من ليندمان عام ١٩٢٠م ونيوستتر عام ١٩٤٣م.. كما اهتم كل من ديفيد جونز David Jones وانتونى فوردر .Antony. F وكلاين فيرى .Klein. F ورولاند وارن .Roland W.. بعملية التنسيق مركزين على أن التنسيق بصفة عامة يتضمن «إقامة علاقات مناسبة بين عدة وحدات قد تكون متجانسة وقد

تكون غير متجانسة إلا أنه لابد من التوصل إلى سياسات واجراءات عمل متفق عليها أساسها التعاون والتفاهم وتبادل المصالح».

(١) يعرف ليندمان تنظيم المجتمع بأنه «العملية الديمقراطية التى يتم من خلالها التعرف على آراء أفراد المجتمع والتنسيق فيما بينها وبين ماتقوم به المنظمات من خدمات»(١).

وفى ذلك يركز ليندمان على الجوانب الآتية فى طريقة تنظينم المجتمع:

الجانب الأول: احترام الآراء وتقديرها «الجانب الديمقراطى»

الجانب الثانى: يتناول الآراء بين المجتمع والمؤسسات «الجانب التنسيقى».

وإذا حاولنا أن نطبق عليه شروط التعريف الجيد فسوف نلاحظ ما يلى:

أولا ـ نواحى الضعف:

(أ) أغفل أن تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية.. وذلك يرجع إلى عدم ازدهار الطريقة فى ذلك الوقت.. حيث كانت طريقة خدمة الفرد هى الطريقة الرائجة على يد مارى رتشموند والتى حبذت العوامل الفردية كعامل مسبب للمشكلات الاجتماعية أكثر من العوامل المجتمعية وكان هذا الرأى يتوافق مع النظام السياسى القائم فى ذلك الوقت فى الدول الأوربية.. مما عجل بظهور طريقة خدمة الفرد وأدى إلى تأخر ظهور طريقة تنظيم المجتمع إلى فترة الأربعينيات.

(ب) لم يحدد الممارسين للطريقة (إغفال الكيفية) وهذا يدل أيضًا على عدم وجود إعداد متخصص للممارسين فى هذه الطريقة.

ثانيًا ـ نواحى القوة:

حدد التعريف أهداف الطريقة فى كونها تستهدف:

(أ) دراسة آراء المجتمع والتعرف على محتواها.

(ب) أبرز أهمية التنسيق ما بين المؤسسات وحاجات أهالى المجتمع.

(٢) تعريف ستينر Steiner, J. وقد عرف تنظيم المجتمع عام ١٩٣٠ فى كتابه الثانى عن تنظيم المجتمع النظرية والممارسة «عملية تستهدف التنسيق بين المؤسسات الاجتماعية والعمل مع مظاهر التفكك الاجتماعى التى تؤثر بشكل حاد على الأنظمة السياسية والاجتماعية والتعليمية والدينية والاقتصادية.. وعلى أخصائي تنظيم المجتمع العمل مع مراكز القوى الأساسية التى تسبب التفكك الاجتماعى»(٢).

وهذا التعريف بالرغم من أنه وضع منذ ٦٥ عامًا إلا أنه يشتمل على بعض الجوانب المهمة التى اتجهت إليها طريقة تنظيم المجتمع فى الخارج خلال السبعينيات واتجهت إليها الممارسة فى مصر خلال التسعينيات من هذا القرن.

أوجه النقد لهذا التعريف:

(١) نواحى القوة فى هذا التعريف:

أ - أن تنظيم المجتمع يتجه إلى صلب المشكلات التى يعانى منها المجتمع وتسبب التفكك الاجتماعى وبالتالى تستلزم المواجهة الشاملة.

ب - أن التنسيق لا ينعزل عن المطالبة والتأثير على مراكز القوى فى المجتمع.

جـ - حدد نوعية الممارسين للطريقة وأبرز أهمية دورهم فى التأثير على متخذى القرارات لمواجهة مظاهر الخلل فى الأبنية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والعقلية للمجتمع.

(1) Jese, F. Steiner, Community Organization, Theory and Practice, (N.Y., Free Press, 1930), p. 98.

(٢) نواحى الضعف فى التعريف:

(أ) لم يوضح أن طريقة تنظيم المجتمع هى إحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية واعتبرها مجرد عملية تمارس فى إطار عمليات أخرى بالمجتمع.. وإن كان سبب ذلك عدم الاعتراف بالطريقة.. وظهور الطريقة الثانية للخدمة الاجتماعية وهى طريقة العمل مع الجماعات.

ب ـ لا يعمل المنظم الاجتماعى مع مراكز القوى فقط وإنما يساعد المجتمع ويقوى منظماته وأفراده للتأثير على متخذى القرارات.. فهو لا يعمل منفرداً وإنما مع المجتمع ككل.

(٣) تعريف روبرت لين Robert P. Lane عام ١٩٣٩. قدم لين هذا التعريف فى المؤتمر القومى للخدمة الاجتماعية NASW.. وعرف فيه تنظيم المجتمع بأنه «نشاط يهتم بالعمل بين مؤسسات الرعاية الاجتماعية.. التى لا تقدم خدمات مباشرة للمجتمع وإنما تخدم المؤسسات الاجتماعية التى تقدم خدمات مباشرة للعملاء»(٣).

وهذا التعريف يتوافق مع خصائص المرحلة التاريخية التى وضع فيها حيث كان ينظر إلى الطريقة بأنها عمل غير مباشر... بالرغم من ظهور أهمية العمل المباشر مع المجتمع عقب ظهور أزمة الكساد العالمى عام ١٩٣٠م ومشكلات الفقر والآثار السيئة التى ترتبت على الحرب العالمية الأولى وفيما يلى نوضح أهم نواحى القوة والضعف فى التعريف.

أولا ـ نواحى القوة:

حدد أهداف الطريقة وهى:

(أ) العمل بين مؤسسات الرعاية الاجتماعية (أى الاهتمام بعملايت التنسيق).

(ب) أبرز خصائص المرحلة التى تمر بها طريقة تنظيم المجتمع وهى تقوية

وخدمة المؤسسات التى تخدم العملاء (أى مرحلة الخدمات غير المباشرة).

ثانياً ـ نواحى الضعف فى التعريف:

أ ـ لم يحدد ماهية الطريقة.. أى لم يعترف بها كأحد طرق مهنة الخدمة الاجتماعية وهذا يرجع أيضًا إلى عدم الاعتراف بالطريقة حتى وقت كتابة التعريف.

ب ـ لم يحدد الكيفية التى تتم بها الطريقة.. أى لم ينص على وجود ممارس مهنى.

جـ ـ أغفل المشكلات المحيطة بالمجتمع فى ذلك الوقت مثل (الفقر، الكساد العالمى، البطالة، المعوقين) وركز فقط على العمل مع المؤسسات ومساعدتها على أداء وظائفها وبالرغم من أهمية هذا العامل إلا أنه يفقد الطريقة فاعليتها على المدى الطويل.. وهذا ما حدث خلال فترة الخمسينيات.. حيث بدأ التحرك نحو العمل المباشر مع المجتمع.

(٤) تعريف إدموند برنر Edmund de. S Burner، (١٩٤٢)

هى مجموعة الجهود التى تبذل لمساعدة الجماعات على العمل سوياً لمواجهة الاحتياجات المجتمعية غير المشبعة وذلك بالتنسيق الفعال فيما بينها»(٤)

يبرز هذا التعريف مرحلة التنسيق التى تمر بها طريقة تنظيم المجتمع ويتسم بما يلى:

(أ) نواحى القوة فى التعريف:

ـ توضيح أهداف الطريقة فى كونها تعمل على إشباع الحاجات المجتمعية غير المشبعة.. وكذلك العمل على تحقيق فاعلية الجماعات الموجودة فى المجتمع.

- إن تحقيق الفاعلية لا يتم إلا من خلال عملية التنسيق لتبادل الخبرات والإمكانات.
- إبراز أهمية العمل مع الجماعات بالمجتمع المحلى على أساس أنها جزء أساسى من المجتمع ولذلك يمكن أن تتبادل هذه الجماعات العون فيما بينها لصالح المجتمع المحلى كما أن لها تأثير كبير على الرأى العام بالمجتمع المحلى وهذه الجماعات قد تكون جماعات طبيعية أو غير رسمية أو رسمية أو جماعات عمل

نواحي الضعف فى التعريف:

- لم يعترف بأن تنظيم المجتمع أحد طرق الخدمة الاجتماعية أو عملية علمية وإنما اعتبره مجرد جهود.. وهذه الجهود تختلف من شخص إلى آخر. وقد تكون منظمة أو غير منظمة مما قد يفقد الطريقة فاعليتها على المدى الطويل.
- لم يحدد الماهية... أى أن هناك ممارسين للطريق.
- لم يبرز أهمية المؤسسات الموجودة بالمجتمع وأهمية التنسيق فيما بينها لصالح جماعات المجتمع.

(٥) تعريف ماكميلان .Macmillan, W عرف تنظيم المجتمع فى كتابه تنظيم المجتمع والرفاهية الاجتماعية عام ١٩٤٥م وقبل ظهور طريقة تنظيم المجتمع بعام واحد أنها «عملية تستهدف العمل مع الجماعات الإنسانية لتنمية العلاقات فيما بينها وتعمل كذلك على تحقيق الاحتياجات المشتركة فيما بينهم»[٥].

إذا تتبعنا الظروف التاريخية التى وضع فيها هذا التعريف لوجدنا أن طريقة العمل مع الجماعات كانت فى أوج تقدمها.. وقد تأثر بها ماكميلان محاولا أن يربط بين عناصر وعملية تنظيم المجتمع.. أى العمل

بين الجماعات وهذا ما أكد عليه نيو ستتنر فى تعريفه عن تنظيم المجتمع والذى سنشير إليه بعد هذا التعريف... وأهم النقاط القوية والضعيفة فى هذا التعريف نبرزها كما يلى:

أولا ـ نواحى القـــوة:

أ ـ تحديد أهداف الطريقة بأنها تعمل بين الجماعات وليس مع الجماعة حيث أن ذلك يميز طريقة تنظيم المجتمع عن طريقة خدمة الجماعة.. فحين تسعى طريقة خدمة الجماعة إلى العمل مع الجماعة لإشباع احتياجاتها تعمل طريقة تنظيم المجتمع بين الجماعات للتنسيق فيما بينها فى الإمكانات والخبرات والاستفادة من الندوات.

ب ـ العمل على مواجهة الاحتياجات المشتركة للجماعات وليس الاحتياجات الفردية موضحًا ماكميلان أهمية حل هذه الاحتياجات حتى لا تكون عائقًا يحول دون إتمام عملية التنسيق.

ثانيًا ـ نواحى الضعف:

أ ـ لم يحدد الماهية.. أى أن تنظيم المجتمع أحد طرق الخدمة الاجتماعية.

ب ـ لم يحدد الكيفية.. أى الوسيلة التى تتم من خلالها ممارسة الطريقة وهم الأخصائيون الاجتماعيون.

جـ ـ لا تستهدف طريقة تنظيم المجتمع تحقيق الاحتياجات فقط وإنما تنمية المشاركة لدى أفراد المجتمع فى إشباع احتياجاتهم وبالتالى يكتسبون قدرة فى المستقبل على مواجهة الاحتياجات المشابهة.

(٦) يعرف نيوستتر Newstetter (١٩٤٩) تنظيم المجتمع بأنه «العملية التى تمارس ما بين الجماعات المختلفة للعمل على مقابلة احتياجاتها الاجتماعية واحتياجات المجتمع المحيط بها من خلال ممثلوا هذه الجماعات».

وهذا التعريف وضع بعد ظهور طريقة تنظيم المجتمع (٦) ويعكس الاهتمامات الأولى للطريقة وهو التنسيق.. كما يعكس الفترة التاريخية التى تمر بها الطريقة وهى فترة ازدهار طريقة العمل مع الجماعات. وأهم أوجه النقد الموجه إلى هذا التعريف ما يلى:

أولا ـ نواحى القــوة:

أ ـ أبرز هذا التعريف أهداف الطريقة حيث ربط ما بين أهداف الجماعات وأهداف المجتمع المحيط بها.. وهنا يوضح نيوستتر أهمية الارتباط بظروف المجتمع وإمكاناته عند إشباع احتياجات أفراده وجماعاته.

ب ـ أكد على أهمية وجود ممثلين للجماعات وأن يدرب هؤلاء الممثلين على عملية نقل آراء الجماعة إلى المسئولين من جهة ونقل آراء المسئولين إلى جماعتهم من ناحية أخرى.

جـ ـ أبرز عملية التنسيق فى شكل علمى متكامل تظهر من خلاله أهمية التعاون ما بين ممثلى الجماعات لتحقيق الأهداف المشتركة وتسهيل عملية تبادل المعلومات والخبرات.

ثانيا ـ نواحى الضعــف:

أ ـ لم يحدد ماهية الطريقة واكتفى بأنها عملية Process بالرغم من أنه كان قد بدأ الاعتراف بالطريقة فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية.

ب ـ لم يحدد الكيفية وهم الممارسين للطريقة من الأخصائيين الاجتماعيين المدربين على ممارسة العمل المهنى للخدمة الاجتماعية.

أى أن القارئ لكتاب نوستتر يدرك أنه لم يغفل أخصائى تنظيم المجتمع وإنما أفرد له مجموعة من الأدوار تتناسب مع أهداف التنسيق وتنقل هذه الطريقة إلى المرحلة التالية وهى التخطيط حيث أشار إلى الدور الإدارى

والفنى والتربوى والتعليمى لأخصائى تنظيم المجتمع ولم يوضح ذلك فى التعريف الذى وصفه للطريقة.

تعليق عام على هذه المرحلة من التعريفات الخاصة بتنظيم المجتمع... قد يظن أن كل التعريفات الخاصة بالتنسيق تقف عند هذا الحد.. إلا أن هذا غير حقيقى.. حيث لوحظ أن هناك عدد من التعريفات وضعت خلال الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين تتناول التنسيق أيضًا إلا أنها تضيف إليه خصائص المرحلة التالية مثل تعريف باترين كوهين Cohen, Patrin عام ١٩٦١ والذى يرى أن تنظيم المجتمع يعمل مباشرة مع المجتمع (تنمية) وكذلك فى خدمة الخط الثانى (المؤسسات) أى التنسيق.

وتعريف سيفرين برين Bruyn, Severyn عام (١٩٦٣) الذى يرى أن تنظيم المجتمع يعمل مع منظمات عامة وخاصة (حكومية وأهلية) بينها اعتماد متبادل فى إطار النظام العام لحياة المجتمع.

كما لوحظ أيضًا أن هناك تعريفات وضعت خلال الأربعينيات وقبل الاعتراف بطريقة تنظيم المجتمع كطريقة علمية للخدمة الاجتماعية بواسطة المؤتمر القومى للخدمة الاجتماعية الأمريكية National Conference of Social Work.. حيث أشارت ويتمر إلى أن تنظيم المجتمع يتضمن أنشطة تخطيطية وأنها تتعامل مع مشكلات الإسكان والتأمين الاجتماعى ومواجهة مشكلة البطالة ورعاية الطفولة.

وهذا يوضح أن هناك تداخل ما بين المراحل وأن هذا العرض الذى تم وضعه فى هذا المؤلف إنما للتوضيح فقط وترك عملية الترابط للقارئ وطلاب البحث للاستفادة منه وإيجاد المقارنة بينه وبين بعض العمليات والمهارات الأخرى التى يمكن أن تحدث فى المستقبل لطريقة تنظيم المجتمع.

التعريفات العربية فى هذه المرحلة:

كانت الخدمة الاجتماعية فى مصر خلال هذه المرحلة وخاصة قبل الثلاثينيات فى مرحلة التكوين حيث لا توجد بها معاهد متخصصة فى الخدمة الاجتماعية.. وكانت جهود الرعاية الاجتماعية تقدم من خلال المؤسسات الأهلية أو بدعم من الحكومة فى ذلك الوقت.

إلا أنه مع عام ١٩٣٧ قامت الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية بإنشاء أول معهد للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية عام ١٩٣٥م ثم إنشاء مدرسة الخدمة الاجتماعية بالقاهرة عام ١٩٣٧ والذى تحول إلى معهد للخدمة الاجتماعية بالقللى ويطلق عليه حاليًا معهد القاهرة للخدمة الاجتماعية ثم أنشىء المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة وكان مقره مدرسة الإبراهيمية عام ١٩٤٦ وكان قاصراً على الفتيات والذى أصبح الآن كلية الخدمة الاجتماعية بالقاهرة (جاردن سيتى) ثم أصبح، مقر جامعة حلوان بعين حلوان عام ١٩٩٥م.

وفى الفترة الأولى لم يكن هناك مؤلفات علمية خاصة بالخدمة الاجتماعية وبطرق الخدمة الاجتماعية حيث ظهرت هذه الكتابات مع بداية السيتينيات ولذلك لم يشر التراث النظرى إلى أى محاولات لتعريف الطريقة خلال هذه المرحلة.

ثانيًا ـ التعريفات التى توضح مرحلة التخطيط التى مرت بها طريقة تنظيم المجتمع:

ويلاحظ أن هذه المرحلة اتسمت بالتعريفات التى تركز على الطابع الفنى والمهنى للطريقة.. وذلك على اعتبار أن المشكلات التى يعانى منها المجتمع خلال هذه الفترة قد اتسمت بالتعقيد.. ولا تحتاج إلى مجرد

عمليات التنسيق وإنما تحتاج إلى جهود فنية لمواجهة هذه المشكلات وأبرز من تحدثوا فى هذه المرحلة د. جيمس داهير (١٩٥٠م)، ماكنويل (١٩٥٤)، كامبل ميرفى (١٩٥٤)، شيرارد (١٩٦٤) تعريف فنك وولسون وكونوفر (١٩٥٦).

(١) تعريف جيمس داهير James Dahir (١٩٥٠)

«مجموعة الأنشطة التى يمارسها أفراد المجتمع للعمل على إيجاد توازن بين احتياجات مجتمعهم وبين الموارد المتاحة أو التى قد تتاح»(٧)

ولو حاولنا مناقشة هذا التعريف.. لوجدنا أنه يتناول أحد أهداف التخطيط وهو «إيجاد توازن بين الموارد المتاحة أو التى قد تتاح» حيث إن ذلك يعتبر جوهر عملية التخطيط.. إلا أن هذا التعريف يفتقد جوانب مهمة تتصل بالاعتراف المهنى للطريقة والممارسة المهنية لها حيث يلاحظ ما يلى:

أ - يشير هذا التعريف إلى الطريقة باعتبارها مجموعة من الأنشطة.. وهذا غير صحيح.. حيث تم الاعتراف بتنظيم المجتمع كطريقة فى المجتمع وظهرت المؤسسات الخاصة بها سواء فى المجتمع الأمريكى أو الإنجليزى مثل (مجالس هيئات الرعاية الاجتماعية) وكذلك المحلات الاجتماعية.. التى كانت تمارس دوراً تخطيطيًا وتنمويًا فى نفس الوقت.

ب - لم يحدد الممارسين وترك الممارسة فى أيدى أفراد من المجتمع مما يفقد الطريقة فاعليتها.

وعلى هذا يفتقر هذا التعريف إلى جانبين مهمين أحدهما الماهية والآخر الكيفية التى يمكن أن تمارس من خلالهما طريقة تنظيم المجتمع.

٢ ـ تعريف ماكنويل Mac Noil, C. عام (١٩٥٤):

تنظيم المجتمع هو تلك العملية التى يمكن أن تتحقق من خلالها الرفاهية الاجتماعية للمجتمع وذلك من خلال قيام سكان المجتمع بتحديد احتياجاتهم والتخطيط لوسائل إشباعها وتعبئة الموارد الضرورية لإشباعها»[٨].

وهذا التعريف يواجه أيضاً بعديد ثم الاعتراضات... وأنه من التعريفات غير الدقيقة لطريقة تنظيم المجتمع وذلك لافتقاده العناصر الآتية:

أ ـ أنه لم يعترف بتنظيم المجتمع كطريقة فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية.

ب ـ أنه لم يوضح الممارسين لطريقة تنظيم المجتمع.

جـ ـ أنه مثالى.. فكيف يمكن تحقيق الرفاهية الاجتماعية للمجتمع.

د ـ ترك مسئولية تحديد الاحتياجات والتخطيط لإشباعها وتعبئة الموارد فى أيدى سكان المجتمع فقط..

وبالرغم من أهمية المشاركة الشعبية من جانب سكان المجتمع إلا أن ذلك قد يكون صحيحاً فى مرحلة الدراسة إلا أن مرحلة التخطيط تحتاج إلى جهود المتخصصين سواء فى عمليات التخطيط أو الخدمة الاجتماعية أو غيرهم ممن يتعاملون مع مشكلات المجتمع.

٣ ـ تعريف كامبل ميرفى Campell G. Murphy (١٩٥٤):

يعرف تنظيم المجتمع بأنه «طريقة مهنية من طرق الخدمة الاجتماعية تتضمن وسائل فنية يساعد بها الأخصائيون الاجتماعيون جماعات المواطنين للاستفادة من الخدمات الاجتماعية التى تقدمها مؤسسات الرعاية الاجتماعية كما أنها المدخل المهنى لتحديد المناطق التى تعانى من مشكلات اجتماعية ومن خلالها يمكن أن نحقق التعاون ما بين المؤسسات وأفراد المجتمع لمواجهة الاحتياجات الاجتماعية للمجتمع»[٩].

وهذا التعريف.. يعتبر من أوائل التعريفات التى أضفت الطابع المهنى على طريقة تنظيم المجتمع.. فقد أشار إلى تنظيم المجتمع كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية Method أى أنها أسلوب للعمل قائم على أساس منظم ودقيق لتحقيق أهداف مرغوب فيها».

كما أنها تتمضن وسائل فنية.. تميز هذه الطريقة عن غيرها مثل (المقابلات، الاجتماعات، اللجان) وكذلك تتضمن مهارات تتصل بتقدير الاحتياجات واستثمار الموارد وتنظيم الجهود الشعبية.

كما أشار التعريف أيضًا إلى أهمية الممارسة المهنية من خلال الأخصائيين الاجتماعيين الذين توجد لديهم المهارات والأساليب الفنية للتدخل مع المجتمع.

كما حدد أهداف الطريقة فى محاور ثلاث هى:

- تحديد الاحتياجات والعمل على إشباعها.
- تحقيق التعاون ما بين المؤسسات وأفراد المجتمع.
- الاستفادة القصوى من خدمات مؤسسات الرعاية الاجتماعية.

وهذا التعريف تتوافر فيه كافة النواحى المتصلة بالتعريف الجيد لطريقة تنظيم المجتمع.. إلا أنه يفتقد جانب واحد من حيث الشكل وهو طول التعريف.. ووجود بعض التكرار به.. فيكفى فقط أن يشير «ميرفى» إلى الأخصائيين الاجتماعيين ولا داعى لكلمة المدخل المهنى أو الأساليب المهنية.. حيث إن وجود المنظم الاجتماعى يعنى أن هناك أساليب فنية تمارس ووجود مدخل مهنى للطريقة للعمل مع المجتمع.

وقد قام كامبل ميرفى عام ١٩٦٠ بتعديل هذا التعريف ليشمل العمل المباشر مع المجتمع أى العمل فى «مجال التنمية» حيث أضاف أن طريقة تنظيم المجتمع تعمل مع المجتمعات المحلية بطريقة مباشرة.

٤ ـ تعريف فنك Fink **وولسون** Wilson **وكونوفر** Conover **(١٩٥٦)**

يعرفون تنظيم المجتمع بأنه «تلك الجهود التى تبذل من أجل استثمار الموارد المتاحة لمواجهة المشكلات التى يعانى منها المجتمع والناجمة من عدم إشباع احتياجاته الاجتماعية والنفسية والبيولوجية كما تعمل هذه الجهود على تكوين موارد جديدة لمواجهة المواقف التى تواجه المجتمع بكفاءة أفضل»(١٠).

وهذا التعريف بالرغم من أنه وضع عام (١٩٥٦) وبعد الاعتراف بالطريقة منذ عشر سنوات إلا أنه يفتقد الطابع المهنى... فهو لم يشر إلى أن تنظيم المجتمع طريقة أو عملية بل اعتبرها مجموعة من الجهود.. ولم يحدد من الذى سوف يقوم بهذه الجهود هل هم الأهالى.. هل هو الأخصائى الاجتماعى.

ركز هذا التعريف على الأهداف الخاصة بالطريقة وكلها تتلائم مع مرحلة التخطيط من حيث:

- استثمار الموارد وإشباع الاحتياجات.
- تكوين موارد جديدة لمواجهة المواقف التى يمر بها المجتمع.

وبصفة عامة يعتبر هذا التعريف من التعريفات التى تفتقد اللياقة المهنية من حيث المضمون ومن حيث الشكل أيضًا حيث يوجد به تكرار للمصطلحات وغموض فى بعض المواقف.. كما لم يتضح من خلاله دور المؤسسات المجتمعية فى مواجهة المشكلات أو توفير الموارد التى يحتاج إليها المجتمع.

٥ ـ تعريف فايولت سيدر Violot Sieder **(١٩٦٢)**

تعرف تنظيم المجتمع بأنه «عملية يمكن من خلالها تقديم خدمات

مباشرة للعملاء بناء على تحديد المشكلات وتقدير الموقف المتعلق بالمشكلة ووضع خطة العمل ثم تقييم النتائج»(١١).

وهذا التعريف وضعته فايولت سيدر لتوضيح أن طريقة تنظيم المجتمع لا تعمل بطريقة غير مباشرة مع المجتمع بل إنها عملية منظمة للتدخل المباشر مع المجتمع.

ويتميز التعريف بما يلى:

١ ـ تحديد أهداف طريقة تنظيم المجتمع وهى العمل على:

ـ تحديد المشكلات.

ـ تقدير الموقف.

ـ وضع خطة العمل.

ـ تقييم النتائج.

وكل هذه الخطوات هى من صميم عملية التخطيط.

٢ ـ أن تنظيم المجتمع يستهدف العمل مع أفراد المجتمع وإحداث تغيير بينهم لمواجهة المشكلات الحديثة بالمجتمع (الجريمة، الإسكان، البطالة،... إلخ).

وعن أوجه القصور فى التعريف نلاحظ ما يلى:

ـ إغفال الماهية (أى أن تنظيم المجتمع هو أحد طرق الخدمة الاجتماعية).

ـ إغفال الكيفية (أى الوسيلة التى تمارس بها طريقة تنظيم المجتمع وهم الأخصائيون الاجتماعيون والمتعاونون معهم من التخصصات الأخرى).

كما يلاحظ أيضًا أن فايولت سيدر قد خلطت بين طريقة تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع حيث استخدمت كل منهما بمعنى واحد.

تعريف توماس شيرارد Thomas Sheraad (١٩٦٤)

عرف شيرارد تنظيم المجتمع بأنه طريقة شاملة من طرق الخدمة الاجتماعية يستخدمها الأخصائى الاجتماعى فى إنجاز المهام المتضمنة فى التخطيط الاجتماعى بصفة عامة»(١٢).

ويوضح التعريف أن جوهر طريقة تنظيم المجتمع هو إحداث تغيير ملموس Task Goal أى إنجاز المهام التى تتضمنها عملية التخطيط.. وقد أوضحها شيرارد فى كتابه بأنها تتصل بالدراسة ووضع الأولويات والبدء بالمشكلات الأكثر أهمية بالنسبة للمجتمع.. إلا أنه لم يشر إلى ذلك صراحة فى التعريف.. مما جعل التعريف غامضًا ولا يعبر عن الأهداف الحقيقية للطريقة.

كما أشار التعريف إلى الممارسين للطريقة.. أما الكيفية التى تمارس بها هذه الطريقة وأنها ليست طريقة تمارس بواسطة أى شخص ولكن لابد أن تمارس بواسطة الأخصائيين الاجتماعيين.

أوضح كذلك أن تنظيم المجتمع هى إحدى طرق الخدمة الاجتماعية وهى بمثابة الإطار العام والشامل لأنها تتعامل مع المجتمع ككل بكل أفراده وجماعاته.. ومع حاجات ومشكلات المجتمع.

ومن ذلك نلاحظ أن هذا التعريف يفتقد فقط إلى توضيح الأهداف الخاصة بالطريقة.

٧ ـ تعريف جامعة ويسترن ريزيرف (١٩٦٥)

عرفت تنظيم المجتمع بأنه إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التى تعمل على إيجاد حلول لمشكلات المجتمع بعد تحديدها وتعمل على مساعدة الأفراد والجماعات على تفهم تلك الاحتياجات ووضع البرامج المناسبة لمواجهتها والوقاية منها»(١٣).

وهذا التعريف يوضح أن طريقة تنظيم المجتمع هى فى صميمها عملية تخطيطية تستهدف ما يلى:

- تحديد المشكلات التى يعانى منها المجتمع.
- وضع الأولويات المناسبة لهذه الحاجات.
- وضع وتنفيذ البرامج العلاجية والوقائية.

وقد أبرز هذا التعريف.. أن تنظيم المجتمع هو إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التى تتعامل مع المشكلات المجتمعية.

بينما لم يبرز التعريف الممارسين لطريقة تنظيم المجتمع (الأخصائيين الاجتماعيين) وإن كان ذلك متضمناً فى التعريف.. حيث إن الطريقة لابد أن يمارسها متخصصون فى الخدمة الاجتماعية.

وهناك العديد من التعريفات الأخرى التى يمكن إدراجها فى إطار مرحلة التخطيط مثل تعريف چاك روثمان.. إلا أن هذا التعريف يشمل أكثر من مرحلة (تخطيط، تنمية، دفاع) وتعريف أرثر دنهام (إلا أنه أقرب إلى التنمية من التخطيط).

التعريفات العربية فى إطار هذه المرحلة

شهد المجتمع المصرى تطورات متلاحقة فى أعقاب عام ١٩٥٢م سواء فى البناء الاجتماعى أو الاقتصادى أو السياسى السائدة فى المجتمع حيث عكست الأهداف التى وضعتها القيادة السياسية فى ذلك الوقت أهمية تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع.. وحماية الطبقات الكادحة وأهمية التخطيط الاجتماعى الشامل لكل قطاعات المجتمع.. وقد جاء ذلك فى الدستور وفى الميثاق الوطنى.. كما شهدت فترة الستينيات التطبيق الاشتراكى.. وملكية الشعب لوسائل الإنتاج.. وكان شعور وطنى سائد

بالانتماء للمجتمع وإحداث تقارب ما بين فئات المجتمع ككل فقراء وأغنياء وقد اهتم النظام الاشتراكى بإقامة التنظيمات الشعبية والسياسية التى تكفل للشعب المشاركة الإيجابية فى رسم سياسة البلاد بما يحقق العدالة الاجتماعية وممارسة الحياة الديمقراطية السليمة.

وعلى هذا لا يمكن الفصل بين مرحلة التخطيط والتنمية بالنسبة للتعريفات العربية حيث إنها تدمج ذلك فى قالب واحد إلا أن هناك بعض التعريفات أقرب إلى مرحلة التخطيط من التنمية وأبرز هذه التعريفات تعريف د. أحمد كمال أحمد وعدلى سليمان عام ١٩٦١م.

٧ ـ تعريف أحمد كمال وعدلى سليمان ١٩٦١م

«تنظيم المجتمع طريقة أخرى من طرق الخدمة الاجتماعية يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون والمتطوعون من الشعب للتعاون معهم لتنظيم الجهود المشتركة حكومية وأهلية وفى مختلف المستويات لتعبئة الموارد الموجودة أو التى يمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضرورية وفقًا لخطط مرسومة وفى حدود السياسة الاجتماعية للمجتمع»[١٤]

وقد أشار هذا التعريف إلى أن تنظيم المجتمع «طريقة» من طرق الخدمة الاجتماعية حيث أخذت الخدمة الاجتماعية مكانتها فى مصر وتبلورت الطرق الخاصة بها على يد الرواد الأوائل [١] الحاصلين على دراساتهم العلمية من الولايات المتحدة الأمريكية ولم يكن هناك قسم مستقل للتخطيط وكان التخطيط يمارس فى إطار طريقة تنظيم المجتمع.

ـ أوضح التعريف أهمية وجود مهنيين ـ أخصائيين اجتماعيين ـ لممارسة الطريقة حيث إنه بدونهم تفتقد الطريقة طابعها المهنى والعلمى.

(١) د. أحمد كمال أحمد، د. سيد أبو بكر، د. هدى بدران، د. عبد الفتاح عثمان، د. محمد شمس الدين أحمد، د. عدلى سليمان.

ـ أكد التعريف على أهداف الطريقة وهى:

ـ تعبئة الموارد الموجودة أو التى يمكن إيجادها لمواجهة حاجات المجتمع.

ـ أن يكون العمل مرتكزاً على أساس علمى «تخطيط».

ـ أن يكون التخطيط متوافقاً مع السياسة الاجتماعية للمجتمع.

وكل هذه الأهداف توضح الاهتمام بالإنسان وإزالة العوائق التى تحول دون استفادته من الخدمات التى يوفرها المجتمع.

وقد أغفل هذا التعريف دور المهنيين من التخصصات الأخرى التى يمكن أن يتعاونوا مع المنظم الاجتماعى لمواجهة مشكلات المجتمع فى إطار عمل فريقى Team Work. وقد أدى ذلك إلى قيام د. أحمد كمال إلى وضع تعريف آخر لطريقة تنظيم المجتمع يمكن أن يشمل مرحلة التخطيط إلا أنه يتوافق أيضاً مع مرحلة التنمية التى سوف نشير إليها فيما بعد.

كما وضعت د. هدى بدران تعريفًا لطريقة تنظيم المجتمع يشمل الجانب التخطيطى إلا أنه أكثر قرباً من مرحلة الدفاع.

مرحلة التنمية

وفى هذه المرحلة ـ كما سبق الإشارة إليه ـ أصبحت تتعامل مباشرة مع المجتمع Direct Service.. كما أصبحت تتعامل مع الوحدات الكبيرة Macro.. وقد استهدفت هذه المرحلة العمل على مساعدة أفراد المجتمع على استثمار كل قدراتهم للمشاركة فى تنمية مجتمعهم وشيدت المؤسسات التى تحقق هذه الوظيفة مثل المحلات الاجتماعية لخدمة الأحياء الفقيرة.. ومكاتب إسداء النصح للمواطنين.. وجمعيات تنمية المجتمع فى الدول العربية وبصفة خاصة مصر.

وقد ظهرت عدة تعريفات لتنظيم المجتمع خلال هذه المرحلة أجنبية وعربية (مصرية) أبرزها تعريف روس Ross عام ١٩٥٥، أرثر دنهام عام (١٩٥٨، ١٩٧٠).

تعريف Ross M. عام ١٩٥٥

تنظيم المجتمع هو «تلك العملية التى يتمكن بها المجتمع من تحديد حاجاته وأهدافه وترتيب هذه الحاجات والأهداف حسب أهميتها ثم إذكاء الثقة والرغبة فى العمل المشترك لمقابلة هذه الحاجات والأهداف والقيام بعمل بشأنها يتضمن الوقوف على الموارد الداخلية والخارجية التى يمكن أن تواجه هذه الحاجات وتحقق الأهداف.. ومن خلال هذه العملية تنمو روح التعاون والتضامن فى المجتمع»[١٥].

يعتبر هذا التعريف من المحاولات، لربط طريقة تنظيم المجتمع بالمجتمع المحلى ومشكلات المجتمع المحلى.. وقد تأثر فيه روس بالعمل مع المجتمع ومشكلاته واعتبر تنظيم المجتمع أحد العمليات التى يمكن أن تسهم فى قضايا التنمية وأشارت ثنايا كتابه عن تنظيم المجتمع النظرية والمبادئ بعض الخبرات المحلية التى تؤكد على أهمية التنمية بل إنه اعتبر أن المشاركة والتعاون هما روح هذه التنمية... وهذا ما جعله يتناسى أن تنظيم المجتمع هو طريقة علمية وليس مجرد عملية وأن هذه الطريقة قد تتضمن عدة عمليات كلها تسهم فى إحداث التنمية والارتقاء بالمجتمع.. ولذلك وجهت عدة انتقادات إلى هذا التعريف بعضها إيجابى والآخر سلبى.

وتشير الجوانب الإيجابية فى التعريف إلى:

أ ـ تحديده لأهداف الطريقة وهى:

ـ العمل المشترك بين أفراد المجتمع لمواجهة المشكلات وتحقيق الأهداف.

- التعرف على احتياجات المجتمع وموارده سواء كانت داخلية أم خارجية.
- اتباع الأسلوب العلمى القائم على التخطيط ووضع الأولويات.

ب - تركيزه على أهمية العنصر البشرى فى التنمية وضرورة العمل على تدعيم الثقة فى نفوس أفراد المجتمع بأنهم لديهم الإمكانات لمواجهة ما يعانون من مشكلات.

كما تشير الجوانب السلبية فى التعريف إلى:

أ - لم يحدد ماهية الطريقة.. وأنها تعتبر إحدى طرق الخدمة الاجتماعية بالرغم من مضى تسع سنوات على الاعتراف بالطريقة عام (١٩٤٦م).

ب - أنه خلط بين طريقة تنظيم المجتمع وعملية تنمية المجتمع وجعلهما شىء واحد على الرغم من أن تنمية المجتمع عملية شاملة تشارك فيها تخصصات ومهن عديدة.

جـ - أنه لم يدرك العمليات الأخرى التى تسود المجتمع أو على الأقل قد تؤثر على سيره الطبيعى مثل (النزاع) فليست كل المصالح واحدة فى المجتمع وبالتالى لم يشر التعريف إلى أى بند يوضح تعامل هذه الطريقة مع مواقف النزاع.

د - لم يحدد التعريف كذلك الكيفية التى ستمارس بها الطريقة وهم الأخصائيون الاجتماعيون.. بل ترك أمر ممارسة هذه الطريقة لأى ممارس فى المجتمع.

إلا أن هذا التعريف بالرغم مما وجه إليه من نقد يعتبر من التعريفات الأجنبية القوية التى توضح هذه المرحلة وأهم السمات الخاصة بها. كما أن روس كان له تأثير واضح فى مسار طريقة تنظيم المجتمع حيث نقل الطريقة من العمل غير المباشر إلى التعامل المباشر مع أفراد المجتمع.

ومن أبرز من وجهوا نقداً إلى تعريف روس كل من أرثر دنهام وجانجريد.. حيث أشار دنهام إلى أن تعريف روس هو تعريف معيارى (مثالى) يصف المجتمع كما يجب أن يكون وليس كما هو موجود فعلاً. كما أن المجتمع لا يعيش دائمًا فى تعاون وإنما لابد من حدوث صراع ونزاع نتيجة السعى لإشباع الحاجات مع قلة الموارد.

أما جانجريد فيقول أن روس متأثر بالمدرسة الوظيفية التى جاء بها بارسونز وميرتون وذلك من خلال إشارته إلى عملية التعاون بين أفراد المجتمع والتضامن فيما بينهم.. ويرى أن ذلك قد يكون من المتعذر حدوثه وأن هذه العملية قد تحدث إرادياً أو لا إرادياً لتحقيق وظيفة النسق الاجتماعى فى التوافق.. كما يؤكد ما ذكره دنهام من أن روس يبنى رأيه على ضرورة وجود إجماع أو اتفاق بين سكان المجتمع إزاء القضايا التى يواجهها وهذا أمر قد يتعذر حدوثه مع اختلاف المصالح والغايات والأهداف.

تعريف أرثر دنهام Arthur Dunham عام (١٩٥٨، ١٩٧٠)

أشار دنهام إلى أهمية عمل طريقة تنظيم المجتمع فى مجال التنمية منذ عام ١٩٥٨ حيث عرف الطريقة عام ١٩٥٨ فى كتابه تنظيم المجتمع ـ المبادئ والممارسة ـ بأنها «عملية الخدمة الاجتماعية الوثيقة الارتباط بما يمكن أن تساهم به الخدمة الاجتماعية فى مجالات تنمية المجتمع»[١٦].

ويلاحظ أن التعريف لم يشر إلى أن تنظيم المجتمع طريقة بل اعتبرها عملية ولم يوضح كذلك الممارسين لطريقة تنظيم المجتمع أو المؤسسات وكذلك لم يوضح الأهداف بصورة واضحة وإنما اكتفى بأن الطريقة تعمل فى مجالات تنمية المجتمع»

وقد أشار «دنهام» فى كتابه إلى شرح لمجالات العمل فى تنمية المجتمع وإن لم يوضح ذلك صراحة.. حيث أبرز أن أهم مجالات العمل هى:

ـ مساعدة سكان المجتمع على التعارف والتضامن.
ـ تقوية العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع.
ـ تدعيم الشعور بالانتماء والولاء للمجتمع.
ـ مساعدة المجتمع على اكتساب مهارات وخبرات تمكنهم من التعامل بكفاءة وفاعلية مع متطلبات مجتمعاتهم.

وفى عام (١٩٧٠) وضع أرثر دنهام تعريفاً آخر لتنظيم المجتمع أشار فيه إلى أن تنظيم المجتمع هو «تلك العملية الواعية للتفاعل الاجتماعى الذى يحدث فى المجتمع كما أنها طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية تستهدف مواجهة الاحتياجات وإيجاد التوازن ما بين حاجات المجتمع وموارده ومساعدة أفراد المجتمع على التعامل الفعال مع مشكلاتهم والعمل على تحقيق أهدافهم من خلال المشاركة والتعاون فيما بينهم والعمل على التأثير على متخذى القرارات لإحداث التغيير المطلوب»[١٧].

وفى هذا التعريف يركز دنهام أيضاً على ثلاث جوانب هى:
١ ـ إيضاح الماهية.. أى أن طريقة تنظيم المجتمع هى إحدى طرق الخدمة الاجتماعية.. وهى عملية واعية.. أى منظمة لتحقيق أهداف مرسومة.
٢ـ إيضاح الكيفية.. أى الوسيلة التى تمارس من خلالها الطريقة وأن لم يتضح ذلك صراحة فى التعريف.. إلا أن هناك عدة دلائل على ذلك وهى «أنها عملية واعية» أى أن هناك من يمارسها أنها «تساعد على إحداث التفاعل» أى أن الممارس هو الذى يساعد على ذلك.
٣ ـ إيضاح الغاية أو الأهداف وهى:
ـ مواجهة الاحتياجات المجتمعية.
ـ إيجاد توازن ما بين الحاجات والموارد.
ـ التعامل الفعال من جانب المجتمع مع المشكلات.
ـ التأثير على متخذى القرارات.

وعلى هذا يتوافق هذا التعريف والتعريف الذى سبقه مع مرحلة التنمية وكذلك مع مرحلة الدفاع.. حيث أشار التعريف الثانى إلى أهمية التأثير على متخذى القرارات.

وعلى هذا نلاحظ أن التعريف الثانى قد تلافى كثيراً من النقاط الضعيفة التى لم يحتويها التعريف الأول.

تعريف إيرون ساندر Irwin T. Sanders (١٩٦٠)

يعرف تنظيم المجتمع بأنه «عملية لتغيير سلوك سكان المجتمع وتحريك قدراتهم ومساعدتهم على النمو والتحسين الذاتى»(١٨)

وهذا التعريف لم يعترف أيضًا بأن تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية بل اعتبرها إحدى العمليات التى تمارس فى المجتمع من أجل علاج مشكلاته.

لم يوضح التعريف نوعية الممارسين لطريقة تنظيم المجتمع.. بل ترك ذلك للممارسة من جانب أى فرد فى المجتمع.

حدد أهداف طريقة تنظيم المجتمع وأبرز الجوانب العلاجية فقط وهى التحسين الذاتى لقدرة المجتمع على حل مشكلاته.. والعمل على تغيير سلوك السكان.. حيث يرى أن عملية التنمية فى صميمها ما هى إلا العمل على تغيير السلوك الإنسانى للإسهام الإيجابى فى النشاط التنموى وأن تغيير السلوك يعتبر من أهم الأهداف لتحقيق التنمية المحلية وإن كان هذا صحيحًا إلا أن تنمية هذا السلوك وتوظيفه فى بعض البرامج والمشروعات قد يكون له تأثير أشمل وأعم من الجانب العلاجى فقط.

تعريف جانجريد (١٩٧١م) Gangrede, K.D. وهو كاتب هندي

ويعرف جانجريد تنظيم المجتمع بأنه «عملية يتعاون من خلالها سكان

المجتمع كأفراد أو ممثلين عن جماعات المجتمع لتحديد احتياجاتهم والعمل على إشباعها باستخدام الموارد المتاحة»(١٩).

يعتبر تعريف جانجريد أحد التعريفات التى تربط ما بين طريقة تنظيم المجتمع والعمل مع الجماعات الممثلة للمجتمع فى إطار عملية التنمية سواء كانت هذه الجماعات (طبيعية، رسمية أو غير رسمية، جماعات عمل) وإن كان أهمها جماعات العمل يليها الجماعات غير الرسمية للعمل على تنميتها وتدعيمها لمشاركة الجماعات الأخرى ثم الجماعات الرسمية العاملة بالمجتمع المحلى إلا أن الجماعات الطبيعية (الأسرة) غالباً ما يترك أمر الاتصال بها لطرق مهنة الخدمة الاجتماعية الأخرى.

وأهم النقاط الإيجابية فى هذا التعريف توضح أهداف الطريقة فى أنها:

أ - العمل مع جماعات المجتمع لتحقيق التعاون فيما بينها.

ب - أن يقوم المجتمع من خلال ممثلين بتحديد الاحتياجات.

جـ - أن يقوم المجتمع من خلال ممثلين أيضاً باستخدام كافة الموارد المتاحة لمواجهة مشكلات المجتمع.

أما عن أوجه النقد التى يمكن أن توجه إلى هذا التعريف فهى:

أ - عدم اعترافه بأن تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية والإصرار على اعتبارها مجرد عملية.

ب - عدم ذكر الممارسين لطريقة تنظيم المجتمع وهم الأخصائيين الاجتماعيين والاكتفاء بالتركيز على جماعات المجتمع والتساؤل هنا من ينظم هذه الجماعات، من يساعدها فى تحديد الأهداف، من يوجهها صوب أهداف المجتمع. ولذلك كان لابد من الإشارة إلى دور المنظم الاجتماعى مع هذه الجماعات حتى لا تنحرف عن المسار المخطط لها فى إحداث التنمية بالمجتمع وما يجدر الإشارة إليه أن

جانجريد قد تأثر إلى حد بعيد بما كتبه روس وخاصة ما يتصل منه بالعمل التعاونى بين أفراد المجتمع.

تعريف روبرت برلمان وارنولد جورين عام ١٩٧٢

Robert Perlman and Arnold Gurin.

تعريف طريقة تنظيم المجتمع بأنها طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية يمارسها أخصائيون اجتماعيون بهدف مساعدة سكان المجتمع للمساهمة فى توفير ما يحتاجونه من خدمات وفى حل ما يقابلهم من مشكلات بالإضافة إلى تقوية قدرة سكان المجتمع على تغيير بيئاتهم لصالحهم من خلال إيجاد تنظيمات فيما بينهم تقوم بإحداث تغييرات إيجابية فى علاقات السكان بعضهم ببعض وفى علاقتهم بالنظم الاجتماعية.. كما تعمل عل إحداث التنسيق على المستوى الرأسى أو الأفقى لمنع التكرار والتقارب بين الجهود المبذولة فى المجتمع.(٢١)

وهذا التعريف يعكس التطورات التى مرت بها طريقة تنظيم المجتمع.. حيث يستدل منه على المراحل الأربعة التى مرت بها الطريقة (النسق، التخطيط، التنمية، بالإضافة إلى مرحلة الدفاع) إلا أنه يرتبط ارتباطاً كبيراً بمرحلة التنمية حيث يتناول الجوانب المتصلة بها وهى الجوانب التى تركز على العملية Process من حيث الاهتمام بالتنمية والتغيير البشرى.. فالبرامج والأنشطة فى هذا المدخل ليس لها هدف مادى واضح كذلك لا تهتم بالنتائج ومنجزات فى المقام الأول.. وإنما الاهتمام منصب على العملية التى يتحقق من خلالها تنمية روح التعاون والتضامن فى المجتمع وتحقيق المشاركة الإيجابية فى توجيه مسارات مجتمعهم (أى تحويل أبناء المجتمع إلى عناصر إيجابية فعالة).

وأهم ما يتميز به هذا التعريف:

١ ـ إيضاح الماهية الخاصة بتنظيم المجتمع.. أى الاعتراف به كطريقة فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية.

٢ ـ إيضاح الكيفية التى تمت من خلالها ممارسة الطريقة (أى التركيز على أهمية وجود الأخصائيين الاجتماعيين لممارسة هذه الطريقة).

٣ ـ إبراز أهداف الطريقة فى شكل متكامل يتناول:

أ ـ أهمية قيام سكان المجتمع بمواجهة مشكلاتهم وتوفير الخدمات الخاصة بهم.

ب ـ مساعدة المجتمع على استثمار قدراته.

جـ ـ أهمية المساعدة الذاتية Self-Help أى اعتماد المجتمع على نفسه لإحداث تغيير فى البيئة التى يعيش فيها.

د ـ الاهتمام بالجوانب التنسيقية لضمان الاستثمار الأمثل لقدرات المجتمع.

إلا أن التعريف قد يوجه إليه بعض أوجه القصور فى الجوانب الشكلية حيث يحوى كثير من المترادفات العفوية.. أى يميل إلى التكرار.

تعريف جاك روثمان Jack Ruthman. عام ١٩٧١

طريقة تنظيم المجتمع تتضمن عدة طرق فرعية هى (التنمية المحلية، التخطيط الاجتماعى، العمل الاجتماعى) كما تعمل من خلال المتخصصين بها على تقوية المشاركة وزيادة قدرة السكان على مواجهة مشكلاتهم، كما تعمل على مساعدة سكان المجتمع على تحديد مشكلاتهم، والعمل على إشباع هذه الاحتياجات بالإضافة إلى مساعدة الفئات الضعيفة والمستغلة فى المجتمع على الحصول على حقوقها أى تحقيق العدالة الاجتماعية(٢١).

وهذا التعريف لا يشير فقط إلى مرحلة التنمية.. إنما يوضح عدة مراحل مرت بها الطريقة (التنمية، التخطيط، الدفاع) ويعتبر من التعريفات المتكاملة وقد أشار «روثمان» إلى هذا التعريف فى إطار عرضه لنماذج طريقة تنظيم المجتمع والتى اعتبرها أساس للممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع بل اعتبر هذه النماذج بمثابة طرق فرعية للطريقة لها أهدافها والمسلمات القائمة عليها والتكتيكات والأدوار الخاصة بها.

وقد تناول روثمان فى تعريفه الجوانب المادية للطريقة Task Goal أو ما يطلق عليه الأهداف المحسوسة من خلال من خلال الإشارة إلى مدخل حل المشكلة أو التخطيط الاجتماعى، والذى يتناول عمليات جمع البيانات، تحسين مستوى الخدمات.. وكذلك تناول فى تعريف الجوانب المتصلة بالعملية Process والتى تشمل (المشاركة والانتماء والمعونة الذاتية).. كما تناول الجوانب المتصلة بالدفاع وشملت الفئات الصغيرة، والتأثير على متخذى القرارات والعمل على بناءات القوة فى المجتمع).

وقد اهتم التعريف بإبراز أن تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية.

وأن ممارستها المهنية تتم من خلال متخصصين فى الخدمة الاجتماعية وأن هؤلاء المتخصصين لهم أدوار علاجية وإنمائية ودفاعية كما أن روثمان أشار إلى أهمية الأخذ فى الاعتبار مصالح جماعات المجتمع وإحداث التوازن فيما بينها والمهم أن يدرك المنظم الاجتماعى نوع المجتمع الذى يعمل فى إطاره ويحدد لنفسه بوضوح ما يتناسب من هذه النماذج أو الطرق أو المراحل لمواجهة المشكلات التى يعانيها المجتمع وأن يكون الأخصائي الاجتماعى واعيًا بإمكانات المزج Mixing بين هذه المداخل الفنية فى أى مجال من مجالات الممارسة الذى يعمل فى إطاره وأن يحدث التعديلات المناسبة لتحقيق الأهداف المطلوبة.

التعريفات العربية فى إطار هذه المرحلة

تميزت هذه المرحلة (مرحلة التنمية)، بغزارة الفكر المصرى.. وظهور عديد من العلماء المصريين فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية.. حيث عرفت طريقة تنظيم المجتمع بواسطة د. عبد المنعم شوقى، د. أحمد كمال، د. سيد أبو بكر حسانين، د. هدى بدران د. عبد الحليم رضا عبد العال... وإن كانت بعض التعريفات تتفق إلى حد كبير مع هذه المرحلة وتعريفات أخرى يمكن أن تندرج فى المرحلة التالية (مرحلة الدفاع) وخاصة تعريف د. هدى بدران. وفيما يلى نعرض لهذه التعريفات مع محاولة خاصة من جانب المؤلف لصياغة تعريف لطريقة تنظيم المجتمع ومما يجدر الإشارة أن هذه المرحلة وخاصة مع بداية الستينات اتجهت مصر إلى تطبيق السياسة الاشتراكية من خلال قوانين يوليو الاشتراكية عام (١٩٦١) وصدور ميثاق العمل الوطنى عام (١٩٦٢) الذى أكد مع حتمية الحل الاشتراكى ومسئولية الحكومة الكاملة عن برامج الرعاية الاجتماعية. والصحية والتعليمية وتوفير فرص العمل ورعاية العاملين بالقطاع الزراعى والصناعى والتجارى وقد صدر قرار جمهورى فى سبتمبر فى عام ١٩٦٣ بإنشاء هيئة قومية تسمى هيئة المؤتمر القومى للخدمة الاجتماعية بهدف النهوض بالخدمة الاجتماعية بوجه عام من حيث أساليبها ومستوياتها والقدرات الفنية للقائمين عليها مع تنظيم المجتمع على المستوى القومى.

ثم حدث تطور آخر خلال السبعينيات مع بداية الانفتاح الاقتصادى حيث بدأ الاهتمام بالقطاع الخاص وتطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادى على المجتمعات الأخرى وخاصة مع نهاية السبعينيات.. وتزايدت أهمية الجهود الأصلية والمشاركة الشعبية.. ثم على فترة الثمانينيات والتسعينيات تأكد أهمية دور القطاع الخاص مع القطاع الحكومى بل بدأت الدولة تدريجياً فى

الإقلال من تدخلها الكبير فى برامج الرعاية الاجتماعية والتعليمية والصحية مؤكدة على أهمية الخصخصة وأهمية حماية الفئات الصغيرة فى نفس الوقت. وقد يؤدى ذلك فى المستقبل القريب إلى ظهور الممارسة الخاصة فى الخدمة الاجتماعية وخاصة فى طريقة خدمة الفرد يلى ذلك العمل مع الجماعات ثم تنظيم المجتمع.. وقد بدأت بوادر ذلك فى ظهور مكاتب للخبرة تحتاج إلى بعض التخصصات التى تتصل بـ:

- تصميم البرامج الاجتماعية.
- تقويم البرامج الاجتماعية.
- تقديم المشورة المجتمعية.

وقد انعكس كل هذا التطور فى الجوانب السياسية والنظرية على تعريفات طريقة تنظيم المجتمع خلال هذه الفترة وفيما يلى نشير إلى هذه التعريفات.

١ ـ تعريف د. عبد المنعم شوقى

«العمليات التى تبذل بقصد ووفق سياسة عامة لإحداث تطور وتنظيم اجتماعى واقتصادى للناس وبيئاتهم، سواءاً أكانوا فى مجتمعات محلية أم إقليمية أم قومية بالاعتماد على المجهودات الحكومية والأهلية المتسقة على أن تكتسب كل منها قدرة أكبر على مواجهة مشكلات المجتمع نتيجة لهذه العمليات»(٢٢).

مميزات هذا التعريف

ركز التعريف على عملية التطور والتنظيم الاجتماعى والاقتصادى للناس وبيئتهم مهتمًا بجانب التنمية الاجتماعية والتى تشمل الجانب الاجتماعى والاقتصادى كما أنه حدّد مستوى الممارسة بأنها المجتمع المحلى

أو المجتمع الإقليمى أو المجتمع القومى مؤكداً أن التنمية تمارس على كل هذه المستويات بالتنسيق بين الحكومة والمواطنين وفى هذا تحقيق للمشاركة والانتماء للمجتمع.

ويلاحظ أن تنظيم المجتمع فى المجتمعات الغربية (أمريكا) يتم بدون تدخل من جانب الحكومة ويعتمد فى المقام الأول على الجهود الأهلية والمتطوعين إلا أن تعريف د. عبد المنعم شوقى يعكس المرحلة التاريخية التى تمر بها مصر تلك الظروف التى حتمت تدخل الدولة فى كل المجالات وبالتالى تعتمد طريقة تنظيم المجتمع فى المقام الأول على الجهود الحكومية يلى ذلك الجهود الأهلية وهذا عكس ما هو قائم حالياً (خلال التسعينيات).

وقد تأثر التعريف أيضاً بالاتجاه الذى يربط التنمية الاجتماعية بتنظيم المجتمع حيث عرف تنظيم المجتمع بأنه عملية وفى ذلك صلة كبيرة ما بين التنمية بكل أبعادها وطريقة تنظيم المجتمع... وقد وجه نقد إلى هذا التعريف فى أنه لم يفرق بين تنظيم المجتمع كطريقة وتنمية المجتمع كمجال كبير يمكن أن تعمل فيه طريقة تنظيم المجتمع وغيرها من الطرق الأخرى بل والمهن والتخصصات الأخرى.

كما أن استخدام مصطلحات متكررة مثل تطور وتنظيم اجتماعى واقتصادى كان يمكن الاستغناء عنها باستخدام مصطلح أحدث. تقدم أو نمو أو مشاركة من جانب سكان المجتمع.. إلا أن المؤلف أراد بذلك إيضاح جوانب التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأهمية الربط بينهم لصالح المجتمع وأفراده.

تعريف د. أحمد كمال أحمد عام (١٩٦٩)

«تنظيم المجتمع طريقة أخرى للخدمة الاجتماعية يستخدمها

الأخصائيون الاجتماعيون والمتعاونون معهم لتنظيم الجهود المشتركة حكومية وشعبية وفى مختلف المستويات لتعبئة الموارد الموجودة أو التى يمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضرورية وفقًا لخطط مرسومة وفى حدود السياسة العامة»(٢٣).

وقد تميز هذا التعريف عن التعريف السابق الذى تم وضعه فى مرحلة التخطيط.. كما تميز عن التعريف الذى وضعه الدكتور أحمد كمال عام ١٩٧٣ والذى جاء فيه أن «تنظيم المجتمع إحدى طرق الخدمة الاجتماعية لدعم الجهود المشتركة وفى مختلف المستويات المجتمعية للتصدى للحاجات والمشكلات المجتمعية طبقًا لخطة تحشد الموارد الحالية والمستقبلة فى إطار السياسة العامة»(٢٤).

وأهم ما يتسم به التعريف الأول (عام ١٩٦٩) أنه اعترف بأن تنظيم المجتمع إحدى طرق الخدمة الاجتماعية المكملة للطرق الأخرى.

ـ أكد على أهمية ممارسة الطريقة بواسطة أخصائيين مهنيين لهم إعداد متميز لممارسة طريقة تنظيم المجتمع.

ـ أبرز أهمية العمل الفريقى Team Work حيث يعمل الأخصائيون الاجتماعيون مع غيرهم من المتعاونين (أطباء، مهندسين، مدرسين، قيادات،... إلخ).

ـ أوضح كذلك أهمية الجهود الشعبية بجوار الجهود الحكومية لدعم برامج التنمية فى إطار السياسة العامة الموضوعة من قبل الدولة.

ـ لم يغفل الهدف الذى تسعى إليه الطريقة وهو «تعبئة الموارد الموجودة أو التى يمكن إيجادها لمواجهة الحاجات الضرورية والمهمة لأفراد المجتمع وأن الهدف العام للطريقة هو ضمان الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لمواجهة المشكلات وإشباع الاحتياجات الخاصة بأفراد المجتمع.

ـ اهتم بإبراز أهمية العمل العلمى القائم على التخطيط ووضع الأولويات وإجراء بحوث ودراسات لمواجهة كل متطلبات المجتمع وأن يتم ذلك أيضًا فى حدود الإمكانات المتاحة أو التى يمكن إتاحتها وكذلك فى إطار السياسة العامة للمجتمع.

ـ كما أن التعريف من حيث الجوانب الشكلية متكامل سواء من حيث الطول أو استخدام المصطلحات العلمية المناسبة لطريقة تنظيم المجتمع.

ب ـ تعريف د. هدى بدران (١٩٦٩)

تعرف تنظيم المجتمع بأنه «طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية يستخدمها الأخصائى الاجتماعى للتأثير فى القرارات المجتمعية التى تتخذ على جميع المستويات لتخطيط وتنفيذ برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبحيث يؤدى هذا إلى تقوية الروابط بين أهل المجتمع الواحد والمجتمع المحلى والمجتمع الكبير»[٢٥].

يعتبر هذا التعريف من التعريفات القليلة التى ظهرت خلال الستينيات وتشير إلى أن المنظم الاجتماعى يمكن أن يؤثر فى القرارات المجتمعية التى تتخذ على كافة المستويات.. فهو رأى جرئ حيث كانت الدولة تنتهج الاشتراكية أسلوبًا وإطارًا عامًا للدولة وأنها مسئولة مسئولية كاملة عن برامج الرعاية الاجتماعية.. لذا يعتبر هذا التعريف سابقًا لعصره.. فلو ظهر خلال هذه السنوات (التسعينيات) لكان أكثر مناسبة للتعامل مع المتغيرات الحديثة والتى تدفع كافة أفراد المجتمع إلى الإسهام فى تنمية المجتمع.

فى إطار ما تقدم يتسم هذا التعريف بالمميزات الآتية:

ـ التأكيد على الماهية.. أى تنظيم المجتمع إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التى تعمل على إطار المجتمع.

ـ إبراز أن هذه الطريقة يمارسها أخصائيون اجتماعيون معدون الإعداد المهنى المناسب لممارسة هذه الطريقة.

ـ الاهتمام بتوضيح أهداف هذه الطريقة والذى تمثل فى ثلاث نقاط مهمة هى:

أ ـ التأثير فى القرارات المجتمعية (الجانب الدفاعى).

ب ـ الاهتمام بالتخطيط وتنفيذ البرامج (الجانب التخطيطى).

جـ ـ تقوية الروابط بين أهل المجتمع (الجانب الإنمائى).

ـ ومن نقاط القوة أيضًا فى التعريف الإشارة إلى أهمية التكامل والتفاعل بين المستويات الاجتماعية المختلفة ودور المنظم الاجتماعى فى هذه العملية.

ـ كما يعتبر هذا التعريف من التعريفات المناصرة للفئات الفقيرة حيث يتم التأثير على متخذى القرارات سواء مباشرة أو بطريقة غير مباشرة باستخدام «اللوبى» أو من خلال التفاوض والحصول على تنازلات معينة لصالح الفئات الضعيفة.

تعريف د. سيد أبو بكر (١٩٦٩)

قام د. سيد أبو بكر بوضع تعريف (عاملى) أى مقسم إلى مجموعة من العناصر تحدد معالم الطريقة وهذه العناصر هى:

١ ـ تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية وتمارس فى إطار فلسفة هذه المهنة ومبادئها ومقوماتها.

٢ ـ تؤمن هذه الطريقة بالتغير المقصود الذى يساعد على تقديم المجتمع اقتصاديًا واجتماعيًا وتساهم فى إحداث هذا التغير.

٣ ـ مجتمع الحاجة أو المشكلة هو وحدة العمل فى هذه الطريقة أى أن الأهالى الذين يقطنون فى منطقة جغرافية أو عدد من المناطق الجغرافية

والذين يعانون من نفس المشكلة أو لهم نفس الحاجة هم وحدة العمل في هذه الطريقة.

٤ ـ يمارس هذه الطريقة أخصائيون اجتماعيون متخصصون يتصفون بالخلق المهني ويلتزمون بفلسفة المهنة وقيمها ومبادئها ويعتبرون القيادات المهنية التي تنشط العمليات الاجتماعية التي يقوم بها الأهالي لإحداث التغيير المطلوب.

٥ ـ يقوم المتطوعون من أهالي المجتمع بمعاونة الأخصائي الاجتماعي المتخصص إذ يوجد كثير من قيادات المجتمع التي لها الرغبة في التعاون.

٦ ـ يسير العمل على أساس وضع خطة في ضوء السياسة الاجتماعية للمجتمع وتوضع هذه الخطة على أساس دراسة شاملة لاحتياجات أهالي المجتمع وتحديد دقيق لموارد المجتمع المادية والبشرية والعمل على الموائمة بين الاحتياجات والموارد ثم تحديد الأولويات في حالة تعذر إشباع كل احتياجات أهالي المجتمع.

٧ ـ ممارسة الديموقراطية السليمة في التطبيق إذ أن الديمقراطية لا تكتسب عن طريق التعليم فحسب بل إنها أسلوب يجب ممارسته.

٨ ـ تمارس طريقة تنظيم المجتمع عن طريق أجهزة متخصصة يديرها أخصائيون متخصصون.

٩ ـ لا تقتصر الجهود المبذولة في ممارسة الطريقة على الأهالي وحدهم بل يجب أن تشترك معهم الحكومة في هذه الجهود على أن تنسق الجهود الأهلية والحكومية المشتركة.

١٠ ـ يقوم الأخصائي الاجتماعي الممارس لطريقة تنظيم المجتمع بدوره على أساس التمييز بين الأنشطة التي تضمنتها الطريقة في محيط الخدمة

الاجتماعية وبين الأنشطة التى تتضمنتها هذه الطريقة فى محيط التنمية الاجتماعية حتى لا يحدث تضارب أو التباس بين النوعين فى الأنشطة[٢٦].

وأهم ما يتميز به هذا التعريف هو:

ـ الإشارة إلى أن تنظيم المجتمع هو طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية المعترف بها والقادرة على العمل مع المجتمع.

ـ توضيح الكيفية التى تمارس بها الطريقة وهم الأخصائيون الاجتماعيون المدربون تدريباً مناسباً على ممارسة طريقة تنظيم المجتمع.

ـ التأكيد على أهداف الطريقة فى معظم العناصر الموضوعة وهى:

ـ المشاركة فى قائمة مراحل العمل فى المجتمع.

ـ تنمية الولاء والانتماء للمجتمع.

ـ إشباع حاجات المجتمع المادية والاجتماعية.

ـ إبراز أهمية الممارسة من خلال أجهزة متخصصة فى الخدمة الاجتماعية أو أجهزة أخرى تعمل فى مجالات التنمية.

ـ الفصل الواضح بين أنشطة الطريقة وأنشطة التنمية الاجتماعية حتى لا يحدث أى نوع من الخلط بينها.

ـ التأكيد على أهمية التعاون بين الخدمة الاجتماعية والتخصصات الأخرى فى المجتمع المحلى. لضمان نجاح العمل المهنى.

إلا أن هناك أوجه نقد وجهت إلى التعريف أبرزها:

ـ كثرة العوامل وتكرار استخدام المصطلحات لتوضيح فكرة معنية أو محددة وكان يكفى منها استخدام ألفاظ قليلة.

ـ طول التعريف مما يحول دون الإلمام بكل عناصره وبالتالى يؤثر ذلك على فاعلية هذا التعريف على المدى الطويل.

تعريف د. إبراهيم رجب (١٩٨٣)

يعرف طريقة تنظيم المجتمع تعريفاً عاملياً كما يلى:

١ ـ تدخل مهنى يقوم به أخصائيون اجتماعيون معدون إعداداً علميًا وعمليًا مناسباً للقيام بهذه الوظيفة.

٢ ـ التخطيط المنظم والمشاركة الشعبية الديمقراطية هما دعامتان أساسيتان للطريقة تكمل كل منها الأخرى. فالتخطيط يقدم الأدوات الفنية التحليلية اللازمة لإيجاد أفضل مواءمة ممكنة بين الموارد والاحتياجات، ولكن تحديد أولويات الاحتياجات التى تشبع أولا تشبع يجب أن يتم على أساس مشاركة المواطنين أنفسهم كما أنه من الضرورى اشتراكهم فى عمليات التنفيذ والمتابعة والتقييم وبهذا يتم نموهم والتزامهم بما يتخذ من قرارات.

٣ ـ تسعى طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق العدالة الاجتماعية وتهتم عادة بأخذ جانب الفئات المستضعفة، للعمل على حصولها على حقوقها بإزاء الفئات ذات القوة والنفوذ.

٤ ـ يمكن أن يؤدى هذا كله فى النهاية إلى ازدياد درجة التماسك والترابط الاجتماعى وإلى نمو قدرة المجتمع المحلى على مواجهة مشكلاته بنفسه فى المستقبل.

٦ ـ تعمل طريقة تنظيم المجتمع بالتعاون مع القيادات المجتمعية فى الأجهزة السياسية ومراكز اتخاذ القرارات للتأثير على القرارات المجتمعية لتحقيق الأهداف وترسيخ القيم التى تؤمن بها الخدمة الاجتماعية.[٢٧]

ولو نظرنا إلى هذا التعريف نلاحظ أنه حقق الأهداف الثلاثة للتعريف الجيد وهى الماهية والكيفية والعلية.. حيث أشار إلى أن تنظيم المجتمع طريقة وأنها تمارس بواسطة أخصائيين اجتماعيين معدون إعداداً مهنيًا جيداً وأن لها أهداف عديدة هى:

- تحقيق مشاركة فعالة من جانب أفراد المجتمع.
- استخدام الأسلوب العلمى (التخطيط) لحل المشكلات.
- تحقيق العدالة الاجتماعية.
- التعاون ما بين ممارس طريقة تنظيم المجتمع وقيادات المجتمع.

إلا أن التعريف يفتقد الجوانب الشكلية.. حيث أنه طويل.. كما أنه يميل إلى شرح المتغيرات حتى يسهل على القارئ التعرف على جوهر هذه الطريقة.. وعمومًا هذا التعريف يصنف فى إطار التعريفات الاجرائية أو التى تعتمد على المؤشرات أو العوامل لشرح معنى الشيء.. وهذا النوع من التعريفات من أهم خصائصه أن يكون على هذا الشكل الموضوع به.

تعريف د. عبد الحليم رضا عبد العال (١٩٩٢م)

١ ـ تنظيم المجتمع هو طريقة للخدمة الاجتماعية التى تتعامل أساسًا مع المجتمعات Cumminities فالوحدة الأساسية التى تركز عليها هذه الطريقة للتعامل معها هى المجتمع كما تركز طريقة خدمة الفرد على التعامل مع الفرد وطريقة خدمة الجماعة على التعامل مع الجماعة.

٢ ـ تنظيم المجتمع طريقة للخدمة الإجتماعية بمعنى السير على أساس منهجى قائم على الدراسة العلمية فتقدير الموقف ثم وضع الخطة للعمل فتنفيذ هذه الخطة على أسس علمية.

٣ ـ تنظيم المجتمع عملية مدروسة فمتابعة وتقييم الخطة باستخدام الدراسة العلمية فى التقييم لضمان الحصول على نتائج موضوعية.

٤ ـ يفضل أن يمارس تنظيم المجتمع أخصائيون اجتماعيون متخصصون فى هذه الطريقة ولكن فى كثير من الأحيان وبالأخص فى الدول النامية يمارس هذه الطريقة أخصائيون اجتماعيون يعتبرون ممارسون عاملون General Practitioner ضمن ممارستهم العامة لطرق الخدمة الاجتماعية الأخرى.

٥ ـ يمارس المنظم الاجتماعى أنشطته عن طريق مؤسسات اجتماعية ولا توجد فيه ممارسة خاصة Private Practice كما يحدث فى خدمة الفرد فى بعض الأحيان.

٦ ـ تتعامل هذه الطريقة مع المجتمعات باستخدام التخطيط كأسلوب علمى بغرض توجيه التغير الاجتماعى بتلك المجتمعات للتغلب على مظاهر التفكك الاجتماعى وللحفاظ على استمرار وحدة المجتمع وسلامة كيانه.

٧ ـ وهذا الهدف العام يتضمن أهدافًا يرمى بعضها إلى زيادة موارد وإمكانيات المجتمع، وليجد مؤسسات اجتماعية جديدة فيه، وزيادة كفاءة وتعاون المؤسسات الاجتماعية القائمة، والتخطيط للوقاية من حدوث التفكك الاجتماعى وما يمكن أن يؤدى إليه من المشكلات الاجتماعية التى تتعرض لها المجتمعات.

٨ ـ وتركز طريقة تنظيم المجتمع فى الدول النامية بالذات على الأهداف الإنمائية التى تؤدى إلى زيادة موارد وامكانيات المجتمعات، وتضعها فى الصدارة ثم يليها فى الأولوية الأهداف الوقائية فالأهداف العلاجية.

٩ ـ ولكن هذا التقسيم للأولويات عرضة للتغير، إذا ما تغيرت السياسة الاجتماعية العامة للمجتمع، وأعطت أولوية للوقاية من مشكلات، أو علاج مشكلة أو مشكلات.

١٠ ـ الطابع الاجتماعى لطريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية والذى يجعل من سياستها المهنية «التنظيم الاجتماعى للمجتمع» So-cial Community Organization يؤكد أن هذه الطريقة تركز على رأس المال البشرى، العنصر البيولوجى للمجتمعات أى السكان، بحيث:

أ ـ تعمل على إشراكهم وإسهامهم على أوسع نطاق ممكن للعمل على خدمة مجتمعاتهم.

ب ـ تحاول التأثير عليهم وتغييرهم خلال الممارسة حتى تزداد معلوماتهم وخبراتهم ومهاراتهم.

جـ ـ ذلك الاهتمام للطريقة بهؤلاء السكان كبشر يجب أن يرتقوا وينهضوا ويمارسوا حياة أفضل.

د ـ ولأن فقر الموارد الطبيعية فى الدول النامية يجعل من العنصر البشرى أكبر مورد متاح، لذا فإن استثماره يحقق انتاجية أفضل لهذا المورد، بجانب الاعتبارات الإنسانية.

١١ ـ لذلك فإن طريقة تنظيم المجتمع لا تتعامل فقط مع التغير الاجتماعى ولكنها فى جوهرها تعمل على إعداد المواطنين كى يكونوا هم رسل تغير Change Agents فالتغير المقصود لا يحدثه سوى البشر.

١٢ ـ وهذا التعريف الاجرائى يؤكد فى النهاية الفرق بين تنظيم المجتمع كمصطلح يستخدم للدلالة على حالة من التكامل بين مختلف أجزاء المجتمع ـ وبين تنظيم المجتمع كمجال عمل لا يدخل كله ضمن نطاق مهنة الخدمة الاجتماعية ـ وبين طريقة تنظيم المجتمع فى محيط الخدمة الاجتماعية، وهو موضوع تناول هذا التعريف، لأن أى مفهوم لا يصح تعريفه أو شرحه إلا فى سياق محدد وطريقة تنظيم المجتمع فى الوقت نفسه تستفيد من بعض النظريات الحديثة التى تصلح لتكون أساسًا علميًا تستند إليه فى ممارساتها لأنشطتها ومن أمثلة هذه النظريات: نظرية التنظيمات الاجتماعية Theory of Organization ـ نظرية المباراة Game Theory نظرية التفاعل Conflict Theory نظرية النزاع Conflict Theory نظريات القيادة Leadership Theories نظرية اتخاذ القرارات Decision Making Theory نظرية الدور Role Theory

نظريات التغير الاجتماعى S. Change Theory نظرية المقدرة Viability Theory ونظرية العمل الاجتماعى Soical Action Theory ونظرية القوة Power Theory.(٢٨)

نقد التعريف

يتميز هذا التعريف بأنه:

ـ يشمل كافة الجوانب المتعلقة بالتعريف الجيد من حيث الماهية والكيفية والعلية.

ـ أى الاعتراف بتنظيم المجتمع كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية وأنها تمارس بواسطة متخصصين فى الخدمة الاجتماعية وأن لها أهداف متكاملة هى:

ـ تدعيم المشاركة وتنمية الانتماء.

ـ إشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات بالاعتماد على أسلوب التخطيط العلمى.

ـ التأثير على متخذى القرارات وجعل أفراد المجتمع هم رسل التغيير.

ـ أبرز التعريف الآطر النظرية للطريقة ـ ويعتبر من التعريفات الوحيدة ـ التى أبرزت النظريات المختلفة التى يمكن أن يستعين بها المنظم الاجتماعى وغيره من المهنيين العاملين مع المجتمع.

إلا أن هناك أوجه نقد يمكن أن توجه إلى هذا التعريف:

ـ التعريف طويل ويكرر كثير من المصطلحات.

ـ أنه فى بعض جوانبه كان غامضاً وخاصة الفقرة العاشرة والثانية عشر لما فيهم من مصطلحات تحتاج إلى مزيد من الشرح.

ـ الدخول فى تفاصيل كثيرة.. وكان يجب الإشارة إلى أهم العناصر فقط وخاصة أن هناك بعض الجوانب يمكن للقارئ أن يلم بها دون هذا الاستطراد فى شرح العنصر أو العامل الموجود فى التعريف.

إلا أن التعريف بصفة عامة يعتبر من المحاولات الجادة لإرساء أساس علمى قوى ومتكامل لطريقة تنظيم المجتمع.

تعريف المؤلف لطريقة تنظيم المجتمع (١٩٩٥م)

طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية يمارسها أخصائيون اجتماعيون ملتزمون بالمنهج العلمى لمساعدة المجتمع وقيادته الشعبية والتنفيذية على التحرك لمواجهة مشكلاته أو تنشيطه لإدراك المشكلات ووضع الأولويات المناسبة لها وتدعيم الجهود التى يبذلونها من أجل المطالبة بحقوقهم والتأثير على متخذى القرارات من خلال القنوات الشرعية لتحقيق الأهداف المادية والمعنوية فى حدود الإمكانات المتاحة أو التى يمكن إتاحتها بالجهود الذاتية ومن خلال المؤسسات الحكومية والأهلية.

ويعكس هذا التعريف التطورات التى تمر بها طريقة تنظيم المجتمع خلال مرحلة التسعينيات والتى اتسمت فيها الممارسة فى مصر على التركيز على المدخل المتكامل سواء بين الطرق الخاصة بالخدمة الاجتماعية أو على مستوى العمليات والمراحل الخاصة بالطريقة.

وقد التزم التعريف بالجوانب الشكلية والموضوعية للتعريف.

كما التزم بالجوانب الأساسية للتعهريف من حيث الماهية (أن تنظيم المجتمع طريقة) والكيفية (يمارسها أخصائيون اجتماعيون) والعلية (أن الطريقة لها أكثر من هدف:

(١) العمل المباشر مع أفراد المجتمع وقيادته. (تنمية)

(٢) وضع الأولويات بناء على دراسة متعمقة. (تخطيط).
(٣) العمل مع المنظمات غير الحكومية والحكومية. (تنسيق).
(٤) التأثير على متخذى القرارات. (دفاع)

مع الالتزام بالقنوات الشرعية أثناء المطالبة.. وكذلك احترام آراء القيادات الشعبية والتنفيذية عند وضع الأولويات الخاصة بالمشروعات كما أشار التعريف إلى أهمية الالتزام بالواقع عند مواجهة الاحتياجات وذلك بالاستعانة بالإمكانات المتاحة وكذلك الجهود الذاتية بالإضافة إلى الإمكانات المتوفرة لدى المؤسسات الحكومية والأهلية.

أما نقاط الضعف فى التعريف.. فسوف تترك للمتخصصين والدارسين لإبرازها.

المرحلة الرابعة: المطالبة Advocay

لم يعد تنظيم المجتمع ينصب على العمل مع المؤسسات والمنظمات القائمة فقط لترشيد عملياتها حيث إن بعض المؤسسات القائمة نجد أنها قد تحد أو تعوق ممارسة برنامج التدخل المهنى وتجعله مرتبطاً بحدودها ونوعية الخدمات التى تقدمها.. أما فى الوقت الراهن (التسعينيات) من القرن العشرين فقد اتجهت الطريقة فى إطار هذه المرحلة إلى العمل مع مشكلات الفقر والجريمة والتفرقة العنصرية بالولايات المتحدة الأمريكية.. ومشكلات التزايد السكانى فى المجتمعات النامية وكيفية تنمية الموارد البشرية وإعدادها للمطالبة بحقوقها والتأثير فى القرارات المجتمعية لصالح الفئات المستضعفة.

لذلك ظهرت بعض التعريفات التى تعكس هذا الاتجاه المعاصر فى طريقة تنظيم المجتمع

تعريف شيلر (١٩٦٦)، سبرجل (١٩٦٩)، وجروسر (١٩٧٣)، ودجلاس بركلين (١٩٨٣)، جيمس ميكسون (١٩٩٥م) وغيرهم. أما الكتابات العربية خلال هذه المرحلة فيمكن أن يمثلها تعريف د. هدى بدران، د. إبراهيم عبد الرحـــمن رجب، د. عبد الحليم رضا عبد العال، د. رشاد أحمد.

تعريف شيلر Schaeler L. E. (١٩٦٦)

تنظيم المجتمع هو تلك الطريقة أو العملية التى تؤثر على التغير الاجتماعى وفى هذه العملية يقوم سكان المجتمع بتنظيم أنفسهم والعمل على تحديد مشكلاتهم وعمل الأولويات الخاصة بها ثم وضع برنامج العمل والتحرك لتنفيذ هذا البرنامج»[٢٩].

ومن هذا التعريف ندرك أن كل المراحل مترابطة مع بعضها حيث تحدث شيلر عن المطالبة والتحرك لإحداث التغيير فى وقت متزامن مع مرحلة التنمية ومنهجية المطالبة ترتكز على عدة نقاط أبرزها (تحديد المشكلات، تحديد الأهداف، وضع خطة عمل، التحرك للتنفيذ) وهذا هو جوهر التعريف الذى وضعه شيلر لطريقة تنظيم المجتمع.

وأهم ما يتميز به التعريف:

أ ـ التركيز على أن تنظيم المجتمع طريقة.. أنها طريقة علمية منظمة لإحداث التغيير فى المجتمع.

ب ـ أنها تتعامل مع مظاهر التغيير.. كما أنها تسهم فى إحداثه حيث إن التغيير جزء لا يتجزء من طبيعة الكون الذى نعيش فيه ومن البديهى أن التغير الاجتماعى يؤدى إلى تغير الظروف والأوضاع التى أقيمت النظم الاجتماعية فيها لإشباع الاحتياجات. وكلما زاد التغير كلما زادت

المشكلات التى تتطلب ضرورة التدخل لحلها.

جـ ـ أشار فى تعريفه إلى أهداف الطريقة التى تتمثل فى :

ـ قيام سكان المجتمع بتنظيم أنفسهم.

ـ إدراكهم للمشكلات ووضع الأولويات الخاصة بها.

ـ التحرك الفعال لتنفيذ البرامج التى وضعت لمواجهة هذه المشكلات.

وقد يعاب على التعريف عدم توضيحه للممارسين لطريقة تنظيم المجتمع.. حيث اكتفى بذكر أنها طريقة أو عملية وقد يفهم من ذلك أنها تتضمن الممارسين الذين سوف يقومون بالتدخل المهنى مع المجتمع والعمل على تحقيق الأهداف المرغوبة إلا أنه كان من المفضل ذكر الممارسين للطريقة خلال التعريف.

٢ ـ تعريف سبرجل Irving A. Spergel **(١٩٦٩)**

تنظيم المجتمع هو تلك العملية الموجهة لإيجاد نوع من التكيف فى العلاقات بين الجماعات والمنظمات... والتى تعمل كذلك على تنمية المنظمات أو إحداث التغيير فيها وذلك فى سعيها لحل المشكلات المحلية وإشباع الاحتياجات المجتمعية»(٣٠).

وهذا التعريف يهتم بخطة العمل الموضوعة من أجل إحداث التغيير فى المنظمات وفى إطار المجتمع المحلى وذلك لضمان استفادة كافة المشتركين فى هذه العملية من ثمار تحقيق الأهداف وهو مواجهة المشكلات وإيجاد التكيف المناسب فى العلاقات.

لذلك يمتاز هذا التعريف بأنه إبراز الأهداف التى تسعى إليها طريقة تنظيم المجتمع فى إطار هذه المرحلة بأنها:

١ ـ تعمل على تنمية المنظمات أو إحداث تغيير فيها إذا كانت ضعيفة ولا تقوم بالمسئوليات الخاصة بها.

٢ ـ التأثير على المجتمع المحلى من خلال مواجهة مشكلاته بواسطة الجماعات والمنظمات الموجودة فيها.

٣ ـ تحقيق التكيف فى العلاقات بين الجماعات والمنظمات لضمان الوصول إلى الأهداف بطريقة منظمة.

إلا أن هذا التعريف وجهت إليه بعض الانتقادات على أساس عدم تأكيده على أن تنظيم المجتمع طريقة مهنية فى الخدمة الاجتماعية. وكذلك عدم توضيحه للممارسين لمهنة الخدمة الإجتماعية.. كما أشار بعض الممارسين أن تعريف سبرجل يميل إلى مؤازرة الجماعات والمنمظات القائمة فى المجتمع أكثر من الدخول فى عمليات نزاع معها للحصول على المكاسب المطلوب لصالح الفئات الفقيرة.. ولذلك يرون أنه قد لا ينتمى إلى هذه المرحلة.

تعريف تشارلز جروسر Grossor, Charles (١٩٧٣)

يعرف طريقة تنظيم المجتمع بأنه طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية يمارسها أخصائيون اجتماعيون لمساعدة سكان المجتمع على الاستفادة من خدمات المؤسسات الاجتماعية حسب متطلبات مشكلاتهم.. والعمل على تحقيق العدالة وتوزيع الموارد لمساعدة الفقراء والمحرومين والعمل على إزالة العوائق التى تعرقل التعامل السليم بين المستفيدين وأجهزة الخدمات[٣١].

يعكس تعريف جروسر اهتمام طريقة تنظيم المجتمع بالعمل فى مجال الدفاع عن الحقوق... وأهمية الوعى بالمشكلات الاجتماعية التى يعانى منها المجتمع حتى يمكن البدء فى حلها.. وكذلك التدخل لمواجهة المعوقات التى تحول دون قيام المجتمع بمواجهة مشكلاته سواء مع القيادات أو الأجهزة.

لذلك يمتاز التعريف بأنه أكد على الطابع المهنى لطريقة تنظيم المجتمع وعلى وجود ممارسين متخصصين لهذه الطريقة.

كما أنه أبرز بوضوح أهداف طريقة تنظيم المجتمع المتمثلة فى :

- الدفاع عن مصالح الفقراء.
- توزيع الموارد لمساعدة المحرومين.
- بداية معوقات التغيير.

وقد أشار فى كتابه أيضًا أن المطالبة لا تعنى قيام المنظم الاجتماعى بالدفاع عن احتياجات المجتمع الذى يعمل معه نيابة عنه، بل تعنى المطالبة مساعدة المجتمع لكى تمكن من التعبير عن احتياجاته والسعى لتوفيرها.

أما عن نواحى النقد التى يمكن توجيهها للتعريف.. فيلاحظ أن جروسر لم يوضح نوعية المشاركة من جانب سكان المجتمع.. كذلك لم يوضح كيفية إحداث التغير الاجتماعى المرغوب فيه فى المجتمع وكيفية التعامل مع بناءات القوة فى المجتمع.

تعريف دجولاس بكلين Douglas P. Biklen (١٩٨٣)

تنظيم المجتمع هو أحد طرق الخدمة الاجتماعية التى تسعى من خلال ممارسيها إلى تنظيم الناس للدفاع عن حقوقهم.. كما يسعى المنظمون الاجتماعيون إلى استخدام القانون كأداة لتحقيق الأهداف والتأكد من استخدام أفراد المجتمع للقنوات الشرعية لإحداث تعديل فى السياسة الاجتماعية ومواجهة المشكلات التى تعترضهم»(٣٢).

وقد أكد دوجلاس فى حديثه عن ممارسة تنظيم المجتمع فى هذا الإطار واستخدام القانون عند المطالبة.. إلى أن القانون يوفر للممارسين لطريقة تنظيم المجتمع عدة جوانب مهمة أبرزها:

- أنه الإطار الفلسفى لإحداث التغيير.
- يوفر القانون الإطار الشرعى لعمليات التغيير.

ـ يوفر للقادة المعلومات الضرورية عن نوعية الخدمات وأساليب تنظيمها فى إطار قانونى مثل (الرعاية الصحية، الضمان الاجتماعى، قوانين العمل..)

ـ يعتبر أحد مهارات المطالبة عند التعامل مع متخذى القرارات.

ـ توجيه أفراد المجتمع نحو المطالبة بحقوقهم.

ويرى أن إدراك المنظم الاجتماعى للقوانين الخاصة بالمجتمع المحلى ـ بعض الأمور الأخرى المرتبطة بقوانين المنظمات يمكنه من التأثير الفعال على متخذى القرارات دون أن يصيبه أو يصيب المجتمع أى نوع من الأذى كما أنه لا يسبب أضراراً بالمجتمع قد تحبط نوعية الخدمات أو المشروعات التى يطالب بها أفراد المجتمع.

عموماً أهم ما يتميز به التعريف ما يلى:

١ ـ التأكيد على أن تنظيم المجتمع طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية.

٢ ـ أن هناك ممارسين لهذه الطريقة.

٣ ـ أن هناك مدخل جديد للطريقة وهو التعامل مع بناءات القوة فى إطار شرعى أو قانونى.

٤ ـ التأكيد على استخدام القنوات الشرعية عند المطالبة بالحقوق وعند مواجهة المشكلات.

إلا أنه قد يوجه بعض الانتقادات إلى التعريف أبرزها:

ـ عدم إيضاح أهمية التعاون لحل المشكلات.

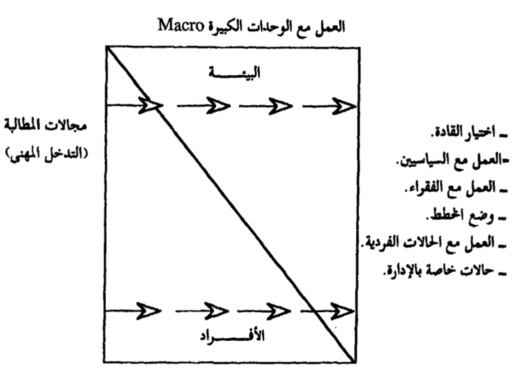
ـ المنظم الاجتماعى لا يستخدم القانون بل يساعد أفراد المجتمع على استخدام هذا القانون لتحقيق الأهداف المرجوة.

تعريف جيمس ميكسون James S. Mickeison **(١٩٩٥م)**

تعرف طريقة تنظيم المجتمع بأنها إحدى طرق الخدمة الاجتماعية...

التى يتدخل المنظم الاجتماعى بموجبها مباشرة مع المجتمع وأفراده لتحقيق العدالة الاجتماعية فيما بينهم.. فهو يتدخل مع العملاء لزيادة تفاعلهم مع البيئة.. كما يتدخل مع البيئة لإحداث التغير فى إطار السياسة الاجتماعية العامة ممارساً فى ذلك عدة أدوار تشمل «انتقاء القيادات، العمل مع الفقراء والمحتاجين، الضغط غير المباشر على متخذى القرارات (اللوبى)، التفاوض....» بما يؤدى فى النهاية إلى إحداث التغيرات المرغوبة فى المجتمع.

وقد حاول جيمس أن يوضح ذلك بالشكل الآتى:



ويوضح هذا الشكل أن أسلوب المطالبة هو أسلوب متكامل بين جهود أخصائي خدمة الفرد وأخصائى تنظيم المجتمع حيث لا يمكن القيام بمطالبة فعالة دون الأخذ فى الاعتبار المعلومات الخاصة بالأفراد

واحتياجاتهم.. كما أن السياسة الاجتماعية تؤثر بالتالى على الأفراد كما أن الأخصائي الاجتماعى الذى يعمل مع الأفراد لا يوجد لديه الوقت المناسب لتعريف أفراد المجتمع بجوانب السياسة الاجتماعية ويترك ذلك للمنظم الاجتماعى واستخدام الوسيلة المناسبة لتحقيق العدالة الاجتماعية فى المجتمع.

ومن التعريف السابق نلاحظ التأكيد على أن تنظيم المجتمع طريقة... وأنها تمارس بواسطة متخصصين وأنها تستهدف تحقيق العدالة الاجتماعية والدفاع عن حقوق الفقراء فى إطار منظم ومن خلال استخدام بعض المهارات وأبرزها «اللوبى» أو التأثير غير المباشر على متخذى القرارات.

ويؤخذ على التعريف أنه طويل.. وتوجد به كثير من العبارات المترادفة.

التعريفات العربية خلال هذه المرحلة:

شهد المجتمع المصرى خلال فترة الثمانينيات والتسعينيات عدة تطورات تعكس الاهتمام بعمليات المطالبة فى إطار شرعى وأبرز هذه التطورات عدم الالتزام بسياسة الحزب الواحد والتى بدأت فى السبعينيات واستمرت حتى الآن ووجود صوت للمعارضة فى مجلس الشعب للدفاع عن مصالح المحرومين أو الفقراء أو أصحاب الحاجة. كما قامت عدة أحداث لم تلتزم بالقنوات الشرعية وأعطت مجالا خصباً لعناصر غير أمينة أن تمارس دورها فى إحداث التخريب والإضرار بمصالح الفقراء وأبرز مثال لذلك مظاهرات عام ١٩٧٩ ، وأحداث الأمن المركزى، وإضراب سائقى هيئة النقل العام، وغير ذلك من الأحداث التى استهدفت التأثير على متخذى القرارات.

ومهنة الخدمة الاجتماعية بطرقها المتكاملة ومنها طريقة تنظيم المجتمع لم تساير هذه الأحداث بالشكل المطلوب ولم تعكس الاهتمامات المهنية بكيفية التعامل الإيجابى مع هذه الأحداث أو بلورة إطار يمكن أن يتعامل

من خلاله المنظم الاجتماعى مع هذه الأحداث وقد لوحظ أن هناك بعض التعريفات التى توضح أهمية تعامل المنظم الاجتماعى مع متخذى القرارات ومن أبرزها:

- تعريف د. هدى بدران.
- تعريف د. إبراهيم عبد الرحمن رجب.
- تعريف عبد الحليم رضا عبد العال.
- تعريف د. رشاد أحمد عبد اللطيف.

والسابق الإشارة إليها فى إطار مرحلة التنمية.

ولهذا نحن مطالبون بالتعايش مع قضايا المجتمع وخدمة قضاياه وخاصة ونحن مقبلون على مرحلة الخصخصة وما يترتب عليها من إحداث تغييرات جوهرية فى المؤسسات الخاصة وتعاظم دورها.. وبالتالى ظهور مشكلات خاصة بالعاملين بها أو بأفراد المجتمع تتطلب بذل الجهد من أجل أن تكون مطالبة هذه الفئات فى إطار شرعى يحافظ على مكاسب المجتمع ويدفع به إلى الأمام ولا يسبب مشكلات قد تعوق مسيرة التنمية التى ينتهجها المجتمع المصرى.

مراجع الفصل الرابع

1. Edward Lindman, The Democratic man, (N.Y., Beacon Press, 1956, Chapter 4, p. 193.

2. Jese, F. Stiener, Community Organization, Theory and Practice, (N.Y., Free Press, 1930), p. 98.

3. Robert F. Lane, The Field of Community Organization, N.Y., Clumbia Inc., 1939, p. 490.

4. Bruner, de. S Edeward, Community Organization and Adult Education, N.Y., Free Press, 1942, pp. 18-20.

5. Wayn, Macmillan, Community Organization for Social Welfare, Chicago, The University of Chicago Press, 1945, pp. 20-22.

6. Wilber, I. Newstetter, Social Intergroup Work Process, N.Y., Columbia Inc. Press, 1947, pp. 203-205.

٧ ـ سيد أبو بكر حسانين، طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٤، ص٣٢٢.

8. Mac Noil, C.F. Community Organization for Social Welfare in Social Work Year Book, N.Y., American Association of Social Workers, 1954, pp. 120-122.

9. Compelle Murphy, Community Organization Practice, N.Y.,

10. Fink A.E., Wilson E.E. and Conver, M.B. The Field of Social Work, N.Y., Henry Holt Co., 1956, p.

11. Sieder, Violet, Community Organization in Direct Services Agency, in the Social Welfare Forum, N.Y., Columbia Univ., 1962, pp. 95-96.

12. Sheraad Thoams D. , Planned Community Change, in the Social Welfare Forum, N.Y. Columbia Univ. 1964, p.104.

13. Western Reserve University, Bultetein of the School of Applied Social Science , 1962, pp. 20-24.

١٤ ـ أحمد كمال أحمد، وعدلى سليمان، الخدمة الاجتماعية والمجتمع، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٣، ص ١٥١.

15. Murray G. Roos, Community Organization, Theory and Principles, N.Y., Harper and Brothers, 1955, pp. 40-41.

16. Arther, Dunham, Community Organization, Principles and Practice, N.Y., Crowell Co., 1958, pp. 250-253.

17. Arther Dunham, The New Community Organization, N.Y., Crowell Co., 1970, pp. 98-100.

18. Irwin T. Sanders, «What Makes A Good Community» in Our Community, N.Y., University Press, 1960, p.p. 48-53.

19. Gangredge, K.D. Community Organization in India, Bombay, Popular Co., 1971, p.p. 40-42.

20. Robert Perlman and Arnold Gurein, Community Organization and Social Planning, N.Y., John Willy & Sons, Inc., 1972, pp. 37-39.

21. Jak Rothman, Three Models of Community Organization Practice» in Strategies of Community Organization, N.Y., Free Co., 1971, p.p. 24-25.

٢٢ ـ عبد المنعم شوقى، تنمية وتنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦١، ص ٤٢.

٢٣ ـ نبيل صادق أحمد، طريقة تنظيم المجتمع، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣، ص ٥١.

٢٤ ـ أحمد كمال أحمد، تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٧٣، الجزء الأول، ص ١٤٢–١٤٥.

٢٥ ـ هدى بدران، تنظيم المجتمع، الجيزة، مطبعة المليجى، ١٩٦٩، ص ٥٧.

٢٦ ـ سيد أبو بكر حسانين، طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٦، ص ٩٧.

٢٧ ـ إبراهيم عبد الرحمن رجب وآخرون، «الإطار النظرى لطريقة تنظيم المجتمع»، فى تنظيم المجتمع أسس نظرية وأجهزة، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣، ص ٣١–٣٢.

٢٨ ـ عبد الحليم رضا عبد العال وآخرون، تطور تعريف طريقة تنظيم المجتمع ـ فى أساسيات تنظيم المجتمع، القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر، ١٩٩٢، ص ٢١.

29. Lyle E. Sahller, Community Organization; Conflict & Recon-sillation, N.Y., Abingdom Press, 1966, pp. 73-74.

30. Irving A. Spergel «Community Problem-Solving» N.Y., Chica-go, The University of Chicago Press, 1969, pp. 3-5.

31. Grosser F. Charles, New Direction in Community Organiza-tion: From Enabling To Advocacy, N.Y., Prager Publishers, 1973, p.p. 130-132.

32. Doglas P. Biklen , Community Organizaiton Theory and Prac-tice, N.Y., Englewood Cliffs, 1983, p. 134.

33. James S. Mickeison, Advocacy in Encyclopedia of Social Work, N.Y., N.A.S.W., 1995, pp. 95-97.



General Organization of the Alexandria Library (GOAL)
Bibliotheca Alexandrina

الفصل الخامس
مبادئ تنظيم المجتمع

الفصل الخامس
مبادئ تنظيم المجتمع

مفهوم «مبادئ تنظيم المجتمع»

هناك استخدامات عديدة لمصطلح المبدأ Principle فهو يستخدم فى الفلسفة بمعنى ويستخدم فى الأخلاق بمعنى آخر، كما أنه يستخدم فى السياسة بمعنى ثالث وهكذا.

ومن الناحية اللغوية يشير المصطلح إلى دلالات عديدة وأقرب هذه الدلالات إلى استخدامنا المهنى لهذا المصطلح هو أنه قد يشير إلى «حقيقة أساسية»، أو «قانون»، أو «قوة محركة تعتمد عليها القوى الأخرى» ـ أى الحقائق أو القوانين ـ، وقد يشير كذلك إلى «قاعدة السلوك السليم مثل مبدأ المساواة والعدالة[١]».

مفهوم «المبدأ المهنى»

فى إطار المهنة يشير المبدأ عمومًا إلى قاعدة أساسية لها صفة الثبات النسبى والعمومية ويعمل على توجيه الممارسة المهنية.

وحول هذا المعنى تدور كل التعريفات التى قدمها علماء ومفكرو الخدمة الاجتماعية. فتجد بعضهم [٢] يذكر أنه «نقطة البداية للتفكير أو العمل أو الحركة أو القياس، والمبادئ هى نقطة الابتداء أو البدايات السليمة أو الآمنة التى يعتمد عليها العمل السليم إذ أنها تعتبر أصولا أو أسسًا تضمن تحقيق أهدافه الأساسية والفرعية[٣]. ويعرف أيضًا بأنه «قاعدة أساسية ويلتزم بها فى العمل»[٤]، وكذلك يعرف بأنه «حقيقة أساسية لها صفة العمومية يصل إليها الإنسان عن طريق الخبرة والبحث العلمى[٥] «وهناك من يحدد هذه المبادئ على أنها قاعدة أساسية يلتزم بها لتحقيق عملية المساعدة أو

تأكيد للقيم الإنسانية(٦) كما يعرف آخرون المبدأ بأنه «نظام عمل أو سلوك مهنى مقبول ومتفق على ضرورة احترامه والتقيد به من العاملين فى مجالهم المهنى(٧).

وعلى هذا نرى أن المبادئ أو الأسس هى قواعد أساسية لها صفة العمومية تستخدم كدليل للعمل والسلوك المهنى ويتقيد بها المهنيون فى عملياتهم التى يودون القيام بها للعمل على إحداث تغييرات مطلوبة تساعد على الوصول إلى الأهداف المرغوب تحقيقها.

قيمة «المبدأ المهنى»

هناك اتفاق على أن المبادئ هى «موجهات للممارسة» ولذلك هناك اختلاف على ضرورة «الالتزام» بها ولكن لماذا هذا الالتزام؟ وما هى قيمة المبادئ المهنية فعلا؟

الحقيقة أنه يمكننا أن نستنتج أنه لولا أن الممارسين قد تأكدوا ـ من خلال ممارستهم ـ من جدوى هذه المبادئ فى تحسين وتطوير ممارستهم لما التزموا بها أصلا وذلك لأنه قد ثبت «صلاحية هذه المبادئ وأصبحت دليل عمل يلتزمون به لما ينجم عن تطبيقه من قيم وفوائد مرغوبة وبتعبير آخر فإن إتباع الأخصائي لهذه المبادئ سوف تزيد من فرص نجاحه فى عمله.

غير أنه يمكننا أن نعالج نفس هذه الأهمية بطريقة عكسية فنناقش تأثير مخالفته والخروج عليه بدلا من أن نناقش تأثير التقيد به، وهنا نجد أن هناك اتفاقًا بين الممارسين على أن مخالفته تشكل نوعًا من الخطورة والضرر لا تتفق مع أهداف المهنة. وهكذا تظهر قيمة المبادئ المهنية سواءً استخدمنا الطريقة الإيجابية (جدوى التمسك والالتزام بها) أو الوظيفة السلبية (خطورة انتهاكها والخروج عليها)، ويعبر هربرت هكس Herbert G. Hicks وهو أحد علماء الاجتماع المتخصصين فى إدارة المنظمات ـ عن هذه الحقيقة بقوله :

«إن قيمة وجدوى المبدأ متضمنة فى صلب المبدأ نفسه، فهناك ضمان لأنه إذا اتبع المبدأ فالمرجح أن الناتج هو أداء تنظيمى أحسن ونجاح فى تحقيق أهداف المؤسسة»[٨].

وهكذا يمكننا أن نقول أن الالتزام بالمبادئ يعود إلى قيمتها وجدواها فى نجاح العمل المهنى.

العوامل التى تساعد على نجاح تطبيق المبادئ:

١ ـ ظروف المجتمع وأوضاعه وذلك من حيث عمق ونوع المشكلات التى يوجهها. وكذلك الاحتياجات التى يعمل على إشباعها. وأيضاً مدى توفر الموارد المادية والبشرية لتحقيق إشباع الاحتياجات وحل المشكلات.

٢ ـ مدى استجابة سكان المجتمع من حيث إدراكهم لمشكلاتهم واحتياجاتهم ومواردهم ومد استعدادهم وقدراتهم للرغبة فى العمل المشترك لإشباع احتياجاتهم والتغلب على مشاكلهم.

٣ ـ شخصية الأخصائي الاجتماعى ونعنى به استعداده ومهارته وخبرته وتدريبه وقدرته على التعامل مع أهالى المجتمع وتحريكهم لمواجهة مشاكلهم والعمل على إشباع احتياجاتهم ومدى تقبل أهالى المجتمع له وللأساليب الفنية التى يستخدمها.

٤ ـ مدى توافر أجهزة الخدمة الاجتماعية التى يتحرك من خلالها العاملون بالمهنة لمساعدة المجتمع على حل مشكلاته وإشباع احتياجاته. وكذلك مدى توافر الأجهزة المعاونة لأجهزة الخدمة الاجتماعية حيث إن المهنة تعتمد فى أحيان كثيرة على أنشطة مؤسسات أخرى لا تدخل فى نطاق الخدمة الاجتماعية[٩].

٥ ـ مدى التقدم العلمى وتطور الأساليب الفنية التى تعتمد عليها المهنة من حيث أدوات القياس والإعداد المهنى للممارسين على التطبيق المتكامل

والمنهجى لقواعد وأسس المهنة وأساليب البحث العلمى عند التعامل مع المجتمع ومشكلاته.

مبادئ تنظيم المجتمع

تتفق طريقة تنظيم المجتمع مع طريقة الخدمة الاجتماعية الأخرى فى كثير من المبادئ الأساسية. ولعل هذا ما دفع البعض إلى أن يرى أن المبادئ واحدة وأننا عندما نقول مبادئ تنظيم فإننا نعنى بذلك مبادئ الخدمة الاجتماعية فى طريقة تنظيم المجتمع[١٠].

وعموماً فلا يمكننا أن نفصل مبادئ أى طريقة عن مبادئ المهنة الأم غير أن طبيعة الممارسة فى الطريقة وطبيعة وحدة العمل تجعل من الضرورى وجود مبادئ خاصة بالطريقة بجانب المبادئ العامة المشتركة بين كل الطرق.

وقبل أن نعرض لمبادئ تنظيم المجتمع يجب علينا أن نلاحظ أن هذه المبادئ متداخلة، متشابكة ويكمل بعضها البعض. فالعاملون بتنظيم المجتمع يلتزمون بهذه المبادئ جميعاً، وإذا كان أحد المواقف يتطلب التركيز على تطبيق مبدأ معين فلا يعنى هذا إهمال أهمية تطبيق المبادئ الأخرى.

وسنحاول فيما يلى أن نعرض لأهم المبادئ التى يلتزم بها أخصائيو تنظيم المجتمع.

أولا - مبدأ البدء مع المجتمع كما هو

يتشابه هذا المبدأ مع مبدأ التقبل فى خدمة الفرد.. حيث يعنى هذا المبدأ «قيام المنظم الاجتماعى بالتعامل مع المشكلات التى يعانى منها المجتمع والعمل على وضع البرامج المناسبة لمواجهة هذه المشكلات فى حدود إمكانات المجتمع المادية والبشرية» ويؤكد هذا المبدأ على خصوصية كل

مجتمع من الآخر أى التفريد» وأهمية العمل مع كل مجتمع كوحدة مستقلة.

ويستهدف هذا المبدأ «بث الثقة» بين المنظم الاجتماعى والمجتمع الذى يعمل معه أو المؤسسات التى يعمل بها.. كما يجب أن تدرك هذه الجهات أهمية عمل المنظم الاجتماعى ودوره المهنى فى تقديم المساعدة الفنية والمهنية المناسبة كما يعمل المنظم الاجتماعى على وضع الأسس القوية لبناء عملية التدخل المهنى والتعامل مع المشكلات الملحة التى يعانى منها المجتمع ومؤسساته.

العوامل التى تساعد على نجاح المبدأ

(١) أن يكون هناك تقبل واقتناع يتناول بين المنظم الاجتماعى وأفراد المجتمع حيث إن هذا التقبل يدعم العلاقة بين الطرفين ويزيد من بناء الثقة بين الطرفين.

(٢) إقامة علاقات اجتماعية مرضية بين الأهالى قوامها التعاون والتضامن ويكون لها آثارها الإيجابية على المشروعات والبرامج.

(٣) عدم إبداء أى استهجان أو احتقار لآراء أفراد المجتمع وقيمهم واتجاهاتهم... إلخ. لأن ذلك قد يؤدى إلى إعاقة العمل وفى ذلك يقول أحد الأخصائيين الاجتماعيين الذى عين حديثًا فى الوجه القبلى «إننى كنت أستعجب كيف يقتل أفراد المجتمع بعضهم البعض وكنت أود أن أقول لأفراد المجتمع أن هذا السلوك غير أخلاقى وغير حضارى... كنت أود الشجار معهم.. ولكنى أدركت أنها عادة منتشرة ويجب التعامل معها بحذر ومواجهتها بأسلوب علمى مدروس. وأن نأخذ فى اعتبارنا أسبابه وكيفية مواجهته من خلال أفراد المجتمع أنفسهم».

ثم أضاف بعد ذلك «.. كم كنت سعيداً حينما تعاملت مع مشكلة الثأر ونجحت فى حل بعض المشكلات المرتبطة بها من خلال قيادات المجتمع الموثوق فيهم».

(٤) توفر معلومات كافية عن المجتمع ومؤسساته.. حيث إن البداية مع المجتمع تتطلب تكوين «قاعدة بيانات» Data Base عن المجتمع من حيث (السكان، العادات والتقاليد، النشاط الاقتصادى السائد، العلاقات الاجتماعية، أساليب شغل وقت الفراغ، نوعية القيادات، نوعية المؤسسات الحكومية والخدمية والأمنية، أساليب تعامل أفراد المجتمع مع المؤسسات القائمة، نوعية المشكلات، أساليب تعامل الناس مع هذه المشكلات، اتجاه أفراد المجتمع نحو ممارسة الخدمة الاجتماعية أو نحو برامج الرعاية الاجتماعية.. مدى وجود مشاركة من جانب أفراد المجتمع، المعوقات التى تواجه المشاركة» وغير ذلك من المعلومات التى يرى المنظم الاجتماعى أنها أساسية لنجاح عمله المهنى.

(٥) التعامل الحذر مع المشكلات والمنازعات التى قد توجد بين الجماعات والقوى الاجتماعية بالمجتمع.. حيث يواجه المنظم الاجتماعى ببعض المشاكل التى تعتبر «بالون اختبار» لمدى قدرته على مواجهتها بأسلوب علمى ومهنى منظم.. كما يجد المنظم الاجتماعى نفسه متدخلا فى نزاع ومطلوب فيه إيجاد حل مناسب له... وهنا تلعب مهارة وحنكة المنظم الاجتماعى دور كبير فى ذلك... فلا يكون مندفعًا فيترتب على ذلك مزيد من المشاكل.. ولا يكون سلبيًا فيفقد تأييد المجتمع واعترافه به كممارس مهنى يتعامل مع المشكلات بأسلوب منهجى واضح ومقنع. فهناك مشكلات معقدة تتطلب تجزئتها إلى مشكلات صغيرة والبدء بأكثرها قابلية للحل.. وهناك عقبات تعترض الحلول وتتطلب

من يساعد المنظم الاجتماعى فى حلها من قيادات المجتمع. وفى ذلك يرى شيللر Schaller أن التعامل مع مواقف النزاع أو الصراع فى ظل المعايير الأخلاقية والشروط القانونية قد يجعل معه أداة فعالة للتغيير[١١].

(٦) العمل بالسرعة المناسبة للمجتمع.. حيث يقوم المنظم الاجتماعى بتشخيص قدرة المجتمع على التحرك.. فإذا كان المجتمع متحمساً وسريع الحركة فيجب أن يشجعه على ذلك ويوجد له البرامج والمشروعات التى تستوعب هذا الحماس وإذا كان المجتمع بطيئًا وتوجد به قيادات تحاول إعاقة التغيير فيجب أيضًا أن يسير به بنفس السرعة ثم يحركه تدريجيًا ليكون أكثر سرعة.. وذلك من خلال إيجاد بعض المشروعات والبرامج التى تساعده على تحقيق ذلك وتساعد المجتمع على التحرك المناسب لمواجهة مشكلاته.

التحريك Mobilization

ويقصد بتحريك المجتمع فى طريقة تنظيم المجتمع.. الجهود التى تبذل من أجل قيام أهالى المجتمع بأنفسهم لمواجهة مشكلاتهم وهو يبعد عن المفهوم النفسى الذى يرتبط بالاستثارة أكثر منه بالخدمة الاجتماعية.

ولذلك تتضمن عملية التحريك:

أ ــ قدرة المجتمع على الانتقال من موقف سلبى إلى موقف إيجابى.

ب ــ الاتجاه نحو المشاركة الفعالة فى شئون المجتمع.

جـ ــ تحمل المسئولية فى بعض أو كل الأمور التى تهم المجتمع.

ويشير اصطلاح «تحرك» Mobility فى علم الاجتماع إلى تنقل الأشخاص أو الأفكار داخل نطاق نسق اجتماعى واحد، أو دائرة ثقافية واحدة أو بقعة محددة من الأرض.. وهذا ما يميزه عن اصطلاح الهجرة[١٢] أو الانتقال من طبقة إلى أخرى..

أما فى الخدمة الاجتماعية.. فيقصد بالتحريك.. إذكاء الوعى لدى أفراد المجتمع.. للشعور بمشكلاتهم والتحرك نحو تحقيق الأهداف المرجوة أو مواجهة المشكلات التى يعانى منها أفراد المجتمع.

العوامل التى تساعد على نجاح المبدأ

(١) تحديد نوع المشكلات التى سوف يتم تحرك أفراد المجتمع تجاهها ولنجاح هذا الجانب يجب التعامل مع مشكلات محددة وقليلة العدد أى عدم محاولة التدخل فى أكثر من مشكلة أو مشكلتين فى نفس الوقت لأن ذلك سوف يقلل من احتمال الحصول على معلومات صادقة وكافية عن هذه المشكلات بالتالى يكون التحرك نحو المواجهة ضعيفاً.

(٢) تحديد الموعد المناسب لتحريك أفراد المجتمع حيث يحتاج المنظم الاجتماعى إلى معرفة الموعد المناسب لتحريك أفراد المجتمع. ويعتبر تحديد الموعد أو التوقيت مناسبًا لأن هناك كثير من المشروعات يكون السبب فى فشلها عدم انتقاء الوقت الملائم لتحريك أفراد المجتمع.. أو اختيار وقت تكثر فيه المشكلات أو يوجد لدى أفراد المجتمع خوف أو عدم ثقة من المسئولين لذلك يتوقف نجاح المنظم الاجتماعى فى عمله على الاختيار الملائم للموعد بحيث يكون المجتمع أكثر استعداداً لمواجهة مشكلاته بأسلوب منظم ويتفق مع أهداف المجتمع وقيمه.

(٣) تحديد المكان الملائم لتحريك أفراد المجتمع.. يسعى المنظم الاجتماعى إلى تحديد الأماكن التى تنتشر فيها المشكلات سواء كانت محلية أو إقليمية أو على مستوى قومى.. وقد تكون هذه المشكلات منتشرة فى مؤسسات دون غيرها.. لذلك يعتبر تحديد المكان من الأمور الحيوية للتدخل المهنى للمنظم الاجتماعى وتحريك المجتمع لمواجهة

مشكلاته.. ويقصد بالتحرك هنا «تقليل أو إيقاف الآثار المترتبة على المشكلات» أو زيادة فرص النجاح للمشروعات والبرامج التى تواجه المشكلات.. ويتوقف تحرك المجتمع على مدى (تكرار المشكلة فى مكان معين، أو شدة تأثيرها على أفراده، أو مدة حدوثها مقاسة بالزمن (يوم، شهر، أكثر من ذلك) ومن ذلك نجد أن التحديد الدقيق للمكان يسهم إلى حد كبير فى نجاح الجهود التى يبذلها المنظم الاجتماعى لتحريك أفراد المجتمع صوب الأهداف المطلوب تحقيقها فى هذا المجتمع.

(٤) الاستعانة بالقيادات والخبرات الفنية فى المجتمع. يعتبر العمل الفريقى Team Work من أنجح الأساليب لتحريك أفراد المجتمع من خلال قيادتهم وما يتوفر لدى تلك القيادات من مهارات وخبرات تتصل بالتأثير الفعال على أفراد المجتمع والتعرف على مواطن القوة والضعف لديهم من نوعية المشروعات التى يمكن البدء بها سريعاً والأخرى التى يمكن تأجيلها.

(٥) انتقاء الأدوات المناسبة لتحريك أفراد المجتمع.. توجد عدة أساليب يمكن استخدامها لتحريك أفراد المجتمع صوب الأهداف التى تحقق لهم ولمجتمعهم التقدم والرقى.. وبعض هذه الأساليب يكون أكثر جاذبين لأفراد المجتمع عن الأخرى.. لذلك يقع على المنظم الاجتماعى انتقاء أفضل هذه الأدوات فقد يكون الاجتماع مفيداً فى موقف وقد يؤدى إلى مزيد من المشكلات فى موقف آخر.. وقد تكون اللجان أكثر نجاحًا فى الوصول إلى حلول لمشكلة معينة إلا أنها قد تكون سببًا فى عدم الوصول إلى حلول لمشكلة معينة إلا أنها قد تكون سببًا فى عدم الوصول إلى حلول فى مشكلة أخرى لذلك يتوقف انتقاء الأداة المناسبة على:

- نوعية المشكلات المطلوب مواجهتها.
- درجة التعليم السائدة فى المجتمع.
- المستوى الاجتماعى والانتقاء لأفراد المجتمع.
- نوعية القيادات الموجودة فى المجتمع.
- وغير ذلك من المتغيرات التى قد تختلف من مجتمع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى.

(٦) أن تتناسب القيادات القائمة بعملية التحريك مع طبيعة المشروع ففى مشروعات تنظيم الأسرة.. وخاصة فى المجتمع الريفى.. يفضل أن يقوم العنصر النسائى بهذه العملية مع الزوجات.. وقد يشارك فى ذلك الممرضة.. كما يتم الاستعانة برجال الدين لتحريك أفراد المجتمع نحو الاقتناع بالمشروع فى إطار يتناسب مع قيم المجتمع.. وعند القيام بمشروعات تركز على خدمة أو رعاية المسنين يفضل أن يشارك فيها قيادات ناضجة ومدركة لحاجات هؤلاء المسنين حتى نضمن لها النجاح.. وكذلك الحال فى المشروعات الأخرى التى تتطلب نوعية معينة من القيادات حتى يمكن كسب ثقة المجتمع والوصول إلى الأهداف المطلوبة(١٣).

ولقد أشار Sanders, T ساندرز إلى أن ما يؤكد أهمية تحريك أفراد المجتمع لمواجهة مشكلاته مؤكداً أن تحريك أفراد المجتمع يؤدى إلى عدة نتائج من أبرزها:

أ - اكتساب أفراد المجتمع القدرة على التعامل البناء مع المشكلات المجتمعية.

ب - تنمية الولاء والانتماء للمجتمع والشعور بالفخر بالانتماء إليه.

جـ ـ تعامل قادة المجتمع المحليين مع المجتمع ككل وإدراكهم لمشكلاته والتحرك نحو وضع حلول لها[١٤].

د ـ تشجيع جميع أفراد المجتمع على المشاركة فى تحمل المسئولية والتحرك الفعال لمواجهة مشكلاته.

ثالثاً ـ مبدأ المشاركة Participation

يحظى هذا المبدأ بشبه إجماع من جانب المتخصصين فى طريقة تنظيم المجتمع نظراً لأهميته، لذا كان نجاح عمل المنظم الاجتماعى مع المجتمع يعتمد إلى حد بعيد على مدى ما يحققه من مشاركة واسعة من جانب المواطنين فى المشروعات وفى كل ما يهم حياة المجتمع، ونظراً لأهمية هذا المبدأ ناقشته بعض المراجع كعملية قائمة بذاتها فى إطار طريقة تنظيم المجتمع.

ويعتبر مبدأ المشاركة العمود الفقرى لطريقة تنظيم المجتمع تندرج فى إطاره كافة المبادئ الأخرى وتسعى إلى تحقيق أهدافه فهو يشبه مبدأ العلاقة المهنية فى خدمة الفرد.

ويقصد بمشاركة المواطنين هو إسهام الأهالى تطوعًا فى الجهود التنموية سواء بالرأى، أو بالعمل أو بالتمويل وغير ذلك من الأمور التى تؤدى لتنمية المجتمع وتحقيق أهدافه[١٥].

أهمية المشاركة

وقد أشار دابى Dubay, Sunati إلى أهمية المشاركة حيث ذكر:

١ ـ أنها تعمل على ملائمة الخدمات للسكان المحليين باعتبارهم أنسب الناس للتعبير عن احتياجاتهم.

٢ ـ إتاحة الفرصة للفئات المحرومة بالمجتمع للمشاركة والقيام بدور إيجابى فى الأحداث الجارية والقرارات المؤثرة.

٣ ـ إنه من خلال المشاركة يمكن إعادة ترشيد توزيع الخدمات بين فئات ومستويات المجتمع.

٤ ـ التأكيد على قيمة الديموقراطية «الشورى» بين أفراد المجتمع ومؤسساته وقيادته.

ولقد أبرزت الخبرات المحلية فى مصر أهمية المشاركة فى النقاط الآتية:

١ ـ إن مشاركة المواطنين تزيد من ثقة المجتمع فى نفسه وذلك يتأتى من خلال الممارسة حيث تتيح عملية المشاركة الفرصة لأفراد المجتمع لتنمية القدرة على التضامن وتزيد من روح التعاون فى المجتمع. كما أن مواجهة المشكلات يزيد من قدرة المجتمع على التماسك ويفسح المجال لأفراد المجتمع للعطاء بشكل فعال. وخير مثال لذلك ما حدث خلال الزلزال الذى أصيبت به مصر خلال شهر أكتوبر عام ١٩٩٢ والذى كان للجهود الأهلية الفضل الكبير فى مواجهة أثاره المدمرة بالتعاون مع الجهود الحكومية حيث لا يمكن للجهود الحكومية أن تصل إلى كل ركن فى المجتمع بدون الجهد الأهلى والمشاركة الشعبية التى تتميز بالسرعة وتحقق مبدأ التكافل الاجتماعى بين أفراد المجتمع ككل.

٢ ـ إن المشاركة لم تعد حكراً على الطبقة العليا «الصفوة» بالمجتمع ولكنها حق لجميع أفراد المجتمع لكى يعبروا عن احتياجاتهم الحقيقية ويختارون الطريق المناسب لمواجهة احتياجاتهم وهذا فى حد ذاته تعبير من المجتمع وقيادته عن احترامهم لكل فئات المجتمع سواءً أكانت فقيرة أم غنية.

٣ ـ إن مشاركة الفقراء تعطى صورة واضحة للحكم على الأشياء وتساعد المخططين ومتخذى القرارات فى الوصول إلى قرارات رشيدة تعكس

الاحتياجات الحقيقية لأفراد المجتمع، وأبرز مثال لذلك ما حدث فى محافظة المنيا فى اجتماع ضم مسئولين فى التنمية مع المسئولين بالمحافظة مع أهالى إحدى القرى حيث عرض المسئول مشكلاتهم وذكر أنهم محتاجين إلى مركز تنظيم الأسرة، إنارة الشوارع، بعض الصناعات الصغيرة لزيادة الدخل وكانت المفاجأة أن قال الأهالى هذه ليست المشكلات التى نعانى منها وعرضوا مشكلاتهم الملحة وهى : نقص مياه الرى، الحاجة إلى سماد جيد، الاهتمام بالرعاية الصحية، وقد تبين أن هذا المسئول قام بوضع تصوره للمشكلات معتمداً فى ذلك على بعض الإحصاءات الرقمية غير الحديثة، وبعض القيادات الشعبية ذات المصالح الخاصة، وفى إطار الرأى الذى طرح من قبل أهالى المجتمع تم تعديل الأولويات لمواجهة المشكلات الملحة التى يعانى منها المجتمع.

٤ ـ تقييم التغيرات التى يقوم بها المواطنون بأنفسهم أو يشتركون فيها له أهمية أكثر من التغييرات المفروضة عليهم كما أن ذلك يدعم أواصر الثقة والترابط بين القيادة وأفراد المجتمع.

٥ ـ إن مساهمة الإنسان فى توجيه حياته الخاصة تؤدى إلى نموه وإحساسه بكيانه الشخصى. وهذا يدفعه إلى المحافظة على المشروعات والبرامج التى شارك فيها لأنه يرى أنها مشكلاته وأنه الشخص الوحيد القادر على مواجهتها كما أن ذلك يخفف من مسئولية الحكومة فى القيام بعملية المتابعة والتقويم لأن ذلك سيكون مسئولية أفراد المجتمع مع التوجيه البسيط والمنظم من جانب القيادات أو المنظم الاجتماعى.

٦ ـ تتضمن الديموقراطية الحقيقية مساهمة الناس فى أمور مجتمعهم ويتطلب ذلك تدريبهم على المهارات اللازمة لتلك المساهمة. لذا يجب أن يكون هناك اتصالا مستمراً بين الناس ليشتركوا فى تحديد الأهداف

المشتركة والتخطيط للعمل الجماعى، ولذلك يحتاج الناس لمساعدة الخبراء والأخصائيين الاجتماعيين لكى تزداد قدرتهم على إقامة القواعد والأساليب الديموقراطية وتثبيتها فى المجتمع(١٦).

استراتيجيات المشاركة

يمكن للمنظم الاجتماعى أن يعتمد على مجموعة من الاستراتيجيات لزيادة فاعلية المشاركة لدى المواطنين وهى:

١ ـ **استراتيجيات لتعديل السلوك** Behaviour Modification: وهذه الاستراتيجية حديثة نسبيًا وترجع إلى بداية الستينيات من هذا القرن وتأخذ فى اعتبارها التفاعل القائم بين الإنسان وبيئته.. فالسلوك لا يحدث فى فراغ وإنما فى بيئة ما.. ولهذا فهو يؤثر فى البيئة ويتأثر بها.. أى النظر إلى السلوك على أنه مجموعة من الاستجابات Re-sponses وإلى البيئة على أنها مجموعة من المتغيرات Stimuli وهذا لا يعنى أن السلوك مجرد رد فعل للبيئة ولكن هناك تفاعل مستمر بين الإنسان وبيئته وهناك متغيرات كثيرة لابد من التعامل معها.

لذلك يرى المنظم الاجتماعى فى إطار هذه الاستراتيجية أن:

١ ـ كل سلوك تحكمه توابع أى أن سلوك الإنسان له نتائج تحددها بيئته.. فإذا قام شخص بالقاء القاذورات فى الطريق ووقع عليه عقاب معين فهل يستمر فى ذلك؟؟ وإذا لم يوقع عقاب.. (كما هو الحال فى بعض الدول).. فسوف نرى أن الفرد سوف يتمادى فى ذلك.. بالإضافة إلى أن هذا السلوك مرتبط بالتنشئة الاجتماعية وعوامل أخرى.

٢ ـ إن السلوك الممارس ليس عشوائيًا ولكن يخضع لقوانين معينة يجب على المنظم الاجتماعى أن يسعى إلى معرفتها.. لأن السلوك لا يحدث بالصدفة ولا نستطيع اكتشاف الأسباب المحركة إليه إلا من خلال

المعايشة المستمرة واللصيقة (المباشرة) مع أفراد المجتمع وذلك سوف يودى إلى إحداث التغيير المرغوب فيه.

وعلى هذا تعتمد هذه الاستراتيجية على التأثير على جماعات المجتمع من أجل التحرك صوب الأهداف الخاصة بمجتمعهم والوصول إلى قرارات جماعية على اعتبار أن مشاركة الجماعات فى تكوين نواة وقوة لتغيير سلوك الفرد.

٢ ـ **استراتيجية التمثيل** Representation : وتقوم هذه الاستراتيجية على اختيار بعض أفراد المجتمع لينضموا إلى عضوية المؤسسات ويكونوا أعضاء مشاركين فى رسم السياسات ووضع الخطط والوصول إلى قرارات رشيدة تواجه حاجات المجتمع الذى يمثلوه.

وهذه الاستراتيجية تعمل على:

١ ـ تحسين ورفع مستوى معيشة المواطنين بوسائل قابلة للتنفيذ وبأسلوب يعتمد على قيام المواطنين بمساعدة أنفسهم من خلال قيادتهم أو الممثلين لهم.

٢ ـ المساهمة فى إنجاح البرامج التعليمية، الاجتماعية، الثقافية، الاجتماعية، التى تتم فى المجتمع المحلى.

٣ ـ يعتبر هؤلاء الممثلون من وسائل الاتصال المهمة بالمجتمع المحلى كما أن لهم تأثير قوى على أفراد المجتمع وقد يحددون مصير بعض البرامج إما بالنجاح أو الفشل.

لذلك يجب على المنظم الاجتماعى أن يتعرف على أفراد المجتمع بدقة ويحدد أنسب الأفراد الذين يمثلونهم ووزن كل منهم من حيث تأثيره على تكوين الرأى العام بالمجتمع المحلى.

٣ ـ **استراتيجية المطالبة** Advocacy: من المتوقع أن يتعامل المنظم الاجتماعى مع مواقف نزاع تتطلب منه التعامل معها والوصول إلى قرارات تساعد على استقرار الأوضاع بالمجتمع فى إطار من الشرعية والقيم السائدة فى المجتمع.

وقد يرجع هذا النزاع إلى اختلاف المصالح بين أفراد المجتمع أو بين أفراد المجتمع وبعض القيادات أو المؤسسات حيث إن النزاع هو «وليد عدم تطابق المصالح» لذلك تعتبر استراتيجية المطالبة أحد الاستراتيجيات التى يمكن من خلالها التعامل مع مواقف النزاع حيث يقوم أفراد المجتمع بأنفسهم والمتضررين من مشكلة معينة بالمطالبة بإحداث تعديل أو تغيير فى بعض التشريعات أو البرامج التى تواجه مشكلاتهم.

ويكون دور المنظم الاجتماعى فى هذه الاستراتيجية هو مد أفراد المجتمع بالمعلومات عن الموارد المتاحة والخدمات المتوفرة وإشراك أفراد المجتمع فى عملية إتخاذ القرارات والاتصال بالجهات المسئولة من أجل الحصول على حقوقهم..

العوامل التى تؤثر على المشاركة

المنظم الاجتماعى الذى يعمل مع المجتمع عليه أن يدرك المعوقات التى تحول دون مشاركة المجتمع ومنها:

١ ـ **المستوى الثقافى السائد بالمجتمع**: وسيادة ما يسمى بـ «ثقافة الفقر» وقد أثار O. Lewis فى دراسة عن ثقافة الفقر أن هذه الثقافة وليدة الشعور بالحرمان، اللامبالاة، الانعزال،... إلخ. ولقد أثار Gans أن هذه الثقافة وليدة الحرمان الاقتصادى، وتركيز ربّ الأسرة فى علاقته بالعالم الخارجى على العمل فقط والخوف من المستقبل كما أشار Barr إلى أن الفقراء ينظرون إلى أنفسهم على أنهم ضحايا المجتمع، وأن

المنظمات الخاصة بالخدمات لا تؤدى خدمات يحتاجون إليها، إلا أن إدراك المنظم الاجتماعى لهذه الحقائق يساعده على استثارة أفراد المجتمع لتغيير الأوضاع التى يعيشون فيها وإيضاح أن هناك أملا حقيقياً فى تغيير الأوضاع. كما يساعد الجهات المسئولة بالمجتمع على تفهم مشكلات الفقراء المحرومين والسعى نحو إيجاد حلول لها.

٢ ـ **الشعور بالاغتراب**: وينتج الاغتراب فى رأى Simmal إلى عدم مقدرة الإنسان فى العصر الحديث من الحفاظ على تكامل ذاته وبالتالى الابتعاد عن المؤثرات، ويرى Cloward أن مصدر الاغتراب عن القيم والمعايير الاجتماعية هو الفشل أو توقع الفشل فى تحقيق الأهداف بوسائل مشروعة وإلى افتقاد التوجيه وعلى هذا يمكن للمنظم الاجتماعى أن يتحرى الأسباب المؤدية إلى هذا الاغتراب ويسهم فى رسم السياسة الكفيلة بتقدير هذه الفئات والعناية بها للاشتراك فى أمور مجتمعهم.

٣ ـ **محدودية إدراك البيئة**: حيث أشارت الدراسات إلى العلاقة المحدودة بين السكان الفقراء وبيئتهم الحضرية وعدم المعرفة بالمؤسسات المحيطة بهم ولهذا يكون الدور المهنى للمنظم الاجتماعى هو كيفية توعية هؤلاء السكان بالمنظمات المحيطة بهم وأهم الخدمات التى تقدمها وكيف يمكنهم الاستفادة منها. كما يكون دوره أيضًا مع هذه المؤسسات لكى تعرض خدماتها للمجتمع واستخدام وسائل الاتصال المناسب لذلك.

٤ ـ **السعى الشاق وراء لقمة العيش**: تشير الدراسات الاجتماعية أن السعى الشاق وراء لقمة العيش يؤدى إلى إعاقة المشاركة مستخدمين فى ذلك مفهوم التحميل الزائد Over Loading والذى يشير إلى المشقة التى يعانى منها الفقراء فى سبيل الحصول على مورد للرزق مع عدم إعطاء

نفس الأهمية للبيئة الاجتماعية لأنها لا تتعلق مباشرة باحتياجاته الشخصية ومتطلباته يؤدى إلى عدم اهتمام الفقراء بالمشاركة.

٥ ـ **التشاؤم من إمكانية التغيير**: وهذا الشعور ينتاب الأهالى نتيجة الشعور بالإهمال من جانب الجهات المسئولة وعدم إحداث تعديلات فى البيئة التى يعيشون فيها لمدة طويلة. والعكس صحيح حيث يرون أن هناك اهتماماً بالمناطق الراقية.

عوامل نجاح المشاركة:

- البدء من الحاجات الفعلية والمحسوسة لسكان المجتمع.
- توسيع قاعدة المشاركة الشعبية لدى سكان المجتمع.
- توفير المعلومات الصحيحة والدقيقة عن المشكلات التى يعانى منها المجتمع وأسلوب الحل المناسب.
- تكوين جماعات عمل ذات جاذبية فعالة لأعضائها وتكون نواة لمشاركة واسعة من جانب المجتمع.

رابعاً ـ مبدأ الرجوع للخبراء

يعتبر الرجوع للخبراء أحد العناصر الأساسية لعمل المنظم الاجتماعى وذلك إيماناً منه بأهمية احترام التخصص الذى يتناسب مع نوعية المشكلة المراد الوصول إلى حلول بشأنها لهذا يستعين برجال التعليم عند مواجهته للمشكلات التعليمية وبرجال الصحة والطب عند مواجهته للمشكلة الصحية ويحتاج لمشورة المهندسين بالنسبة لشق طريق جديد وهكذا بالنسبة للأنواع الأخرى من المشكلات[١٧]. والخبير هو من تتوافر لديه مهارة أو معرفة فى مجال أو تخصص معين لا يتوفر لدى غيره من الأفراد العاديين بالمجتمع».

والمنظم الاجتماعى كقيادة مهنية يستطيع أن يحقق النجاح المناسب للمشروعات من خلال الاستفادة من جهود الخبراء، ويكون دوره بالنسبة لهؤلاء الخبراء هو :

- توفير المعلومات التى يحتاجون إليها والتى تتعلق بالمجتمع وجماعات وأوجه النشاط المختلفة بالمجتمع.
- مدى انتشار المشكلة فى المجتمع والجهود السابقة لحلها.
- تشجيع الأفراد والجماعات على المشاركة فى البرامج التى يوصى بها الخبراء. وبصفة خاصة فى المراحل الأولى.
- مواجهة المشكلات التى قد تحدث أثناء سير المشروع والتعرف على أسبابها.
- تنظيم العمل بين الخبراء وتلخيص أهم القرارات التى تم التوصل إليها وإرسالها إليهم أولا بأول.

العوامل التى تساعد على نجاح المبدأ

١ ـ تحديد نوعية المشكلات أو المشروعات المطلوب فيها الاستعانة بالخبراء..

٢ ـ تحديد الأهداف بدقة ونوعية النتائج المرغوب الوصول إليها.

٣ ـ أن يكون هناك تنسيق مستمر بين الخبراء وقيادات المجتمع.

٤ ـ أن تتوفر الوسائل والإمكانات التى تساعد الخبراء على القيام بالمهام المطلوبة منهم على الوجه الأكمل.

٥ ـ أن يكون هناك تحديد لكل مراحل العمل ونوعية المشورة المطلوبة من الخبراء فى كل مرحلة من هذه المراحل.

خامساً ـ مبدأ المسئولية الاجتماعية

يعد هذا المبدأ من المبادئ الحيوية بالنسبة للعمل مع المجتمع وقد أشارت إليه كتابات طريقة العمل مع الجماعات.. حيث أكدت عليه

جيزلاكونبكا بقولها «المسئولية الاجتماعية أحد القيم المهنية المكونة لبناء الخدمة الاجتماعية وهى تعنى اعتماد أفراد المجتمع بعضهم على بعض وتقبل حقوق الآخرين وأن كل إنسان مسئول عن رعاية أخيه الإنسان[١٨] والمسئولية الاجتماعية تتكون من شقين هما:

أ ـ **الواجبات**: أى ما يجب كل فرد أن يسهم به فى سبيل بناء مجتمعه والحفاظ عليه.

ب ـ **الحقوق**: أى مقدار ما يوفره المجتمع لأبنائه من خدمات تكفل لهم الأمن والاستقرار.

وعلى هذا تعبر المسئولية الاجتماعية عن «مجموعة الجهود التى يبذلها أفراد المجتمع لمواجهة المشاكل التى يعانى منها المجتمع فى مقابل الحصول على الحقوق التى يكفلها المجتمع لهؤلاء الأفراد».

وعلى هذا فإن المسئوليات (الحقوق) وليدة الواجبات ـ أى أنه لا مسئولية دون سلطة للفرد الذى يقوم بهذه المسئولية[١٩].

العوامل التى تساعد على نجاح المبدأ

١ ـ إشباع الاحتياجات وحل المشكلات لابد أن يكون مبنيًا على أساس مدى المساهمة من جانب الأهالى فى حل مشكلاتهم فلا يوجد «حق بدون واجب» وهذا الشعار يمكن أن نستدل عليه بوضوح من خلال مشروع «شروق» للتنمية الريفية المتكاملة[٢٠] أنه لكى يحصل أهالى المجتمع على المشروعات التى قاموا بتحديدها لابد من المشاركة من جانبهم ماديًا أو من خلال تقديم جهود أبناء المجتمع فى المشروعات ومن خلال الممارسة الفعلية للمسئولية فى تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج وأنشطة التنمية المحلية.

٢ ـ **الاعتراف بالخطأ أثناء الممارسة والعمل على تصحيح المسار أولا بأول**: .. فكل مسئولية قد يقابلها الوقوع فى بعض الأخطاء لذا يجب مواجهة هذه الأخطاء. وتقديم الحلول المناسبة التى يمكن من خلالها السير فى الاتجاه الصحيح.

٣ ـ **توضيح البرامج والمشروعات التى يمكن أن يتحمل فيها أفراد المجتمع بعض المسئوليات** وربط ذلك بمراحل زمنية محددة.. وكذلك العمل على تحديد مسئوليات الأداء التى سيتم فى ضوئها التنظيم حتى تتناسب المسئوليات مع الحقوق التى سوف يحصلون عليها.. وقد لوحظ من خلال استقراء معظم حالات الفشل فى مشروعات التنمية فى الدول النامية يرجع إلى عدم التحديد الواضح للمسئوليات والواجبات مما أفقد المجتمع حماسه تجاه المشروعات.

وعلى هذا يكون دور المنظم الاجتماعى هو تنمية الوعى لدى أفراد المجتمع وجماعاته ومؤسساته بأنهم مسئولون مسئولية اجتماعية نحو أنفسهم ونحو المجتمع ومشكلاته.. كما أن الدولة مسئولة مسئولية اجتماعية نحو نفسها ونحو مشكلاتها ونحو الأفراد والجماعات والمجتمعات التى تتكون منها.

٤ ـ **الاستعانة بالقيادات الموثوق فيها**.. حيث إن ذلك يدفع أفراد المجتمع إلى بذل الجهد وهم مطمئنون إلى أن كل جهد يبذل سوف يكون هناك مقابل له يتناسب مع حجم هذا الجهد.. وهذا ما يسمى بـ «التبادل العادل للمنافع» أى أن أفراد المجتمع إذا لم يحصلوا على الحقوق المناسبة فسوف ينشأ نوع من التوتر يتطلب من المنظم الاجتماعى التدخل المساعدة على أساس أن يكون توزيع العائد عادلا وبالتالى يضمن استمرار العمل بكفاءة بين أفراد المجتمع فيما يسند إليهم من مسئوليات.

ومن ذلك يتضح لنا أن المسئولية الاجتماعية قيمة أساسية من قيم المجتمع الذى نعيش فيه حيث يعتبر كل فرد مسئولا عن موقعه الذى يعمل فيه ويساهم أيضًا فى المجالات الأخرى قدر استعداداته وقدراته ولذلك لا يعيش الإنسان لنفسه فقط بل يحيا ويعمل من أجل الآخرين ومن أجل تحقيق أهداف المجتمع.

سادسًا ـ مبدأ حق اتخاذ القرار:

القرار ـ من وجهة نظر الفرد ـ هو أن أفعل الشىء أو لا أفعله أما من وجهة نظر المجتمع ومؤسساته فهذا القرار قد يكون فيه نجاح البرامج والمشروعات فى المجتمع أو فشلها.. وقد يكون فى القرار الخاطئ بعض الأضرار الجسيمة التى تهدد أمن المجتمع واستقراره.

لذلك يعتبر هذا المبدأ من المبادئ المهمة فى إطار طريقة تنظيم المجتمع ويعنى «قيام المجتمع بتقدير احتياجاته ومواجهة مشكلاته من خلال اتخاذ القرارات النابعة من أفراده».

أهمية مبدأ اتخاذ القرار:

١ ـ القرارات لها ارتباط وثيق بتحقيق الأهداف.. حيث إنها الوسيلة الوحيدة للوصول إلى الأهداف أو تذليل الصعوبات التى تواجه أو تقف فى سبيل الوصول إلى الأهداف والقرارات الصائبة أو الرشيدة تسهم بقدر كبير فى وصول المجتمع إلى تحقيق أهدافه.

٢ ـ القرارات لها ارتباط وثيق بالتوظيف الأمثل للموارد المادية والبشرية داخل المؤسسات التى تمارس فيها الخدمة الاجتماعية حيث تتحدد كفاءة أى مؤسسة من المؤسسات الاجتماعية على حجم الأعمال والمهام التى قامت بتحقيقها وكلما كانت المؤسسة معتمدة على قرارات رشيدة كلما ساهم ذلك فى الاستثمار الأمثل للموارد المادية والبشرية للمؤسسة.

٣ ـ القرارات لها أمثال بكل مراحل العمل المهنى مع المجتمع ابتداء من التخطيط لدخول المجتمع إلى وضع برنامج التنفيذ إلى عمليات المتابعة والتقويم ويتوقف النجاح فى اتخاذ القرارات فى هذه المراحل على :

ـ درجة الخبرة والمهارة المتوفرة لدى متخذ القرار.

ـ ارتقاء واتساع الأفق.

ـ وجود بدائل متعددة أمام متخذى القرار.

ـ توفر الوسائل المناسبة لاتخاذ القرار وتغييره.

٤ ـ القرارات لها أهمية فى تحقيق الاستقرار والأمن والانتماء لدى أفراد المجتمع.

فكلما كانت القرارات المتخذة معبرة عن آمال واتجاهات أفراد المجتمع كلما كان تأييد المجتمع لها كبيراً وساعدت على تحقيق طموحاتهم واستقرارهم وولائهم للمجتمع الذى يعيشون فيه.

العوامل التى تساعد على نجاح المبدأ:

ـ أن يكون إسهام الأفراد والجماعات فى اتخاذ القرارات الخاصة بهم يتمشى مع قدراتهم واستعداداتهم وخبراتهم والمهارات المتوفرة لديهم.

ـ أن تحدد المشكلات المراد حلها بدقة وأن تميز عن غيرها من المشكلات الأخرى المتشابهة وأن يكون لدى المسئولين الرغبة فى حلها وترشيد القرارات بشأنها.

ـ أن تحدد الأهداف المطلوب الوصول إليها توضيحاً كافياً مثل:

ـ المعدلات المطلوب الوصول إليها.

ـ المواعيد المناسبة لبداية حل المشكلات.

ـ المعوقات التى يمكن أن تواجه حل المشكلة.

ـ جمع كافة البيانات المتعلقة بالمشكلة أو المشكلات التى يواجهها المجتمع حيث يتوقف على نوعية وكفاءة وكمية المعلومات اتخاذ القرار المناسب لمواجهة المشكلات أو تصميم البرامج المناسبة لمواجهتها.

- العمل على تسجيل وتصنيف كل الحقائق المرتبطة بالمشكلات لأنها تفيد عند التحليل وإلى تفهم العلاقات المتشابكة وأن تكون طريقة التسجيل دقيقة وواضحة وبسيطة.
- أن تكون هناك بدائل أو حلول ممكنة لمواجهة المشاكل التى يعانى منها المجتمع وأن يتم حصر البدائل الممكن تنفيذها واستبعاد البدائل التى يمكن أن نواجه صعوبة فى تنفيذها.

صعوبات تواجه عملية اتخاذ القرار

١ - محدودية المعلومات المتوفرة من المشكلات أو البرامج المراد تصميمها لمواجهة المشكلات التى يعانى منها المجتمع.

٢ - عدم وجود الخبرة الكافية لدى متخذى القرارات نتيجة صغر السن أو عدم الحصول على دورات تدريبية مناسبة تتعلق بهذه العملية.

٣ - وجود سلبية وتواكل من جانب أفراد المجتمع وعدم رغبتهم فى المشاركة فى الجهود المبذولة لصالح مجتمعهم.

٤ - عدم وضوح الأهداف المطلوب اتخاذ قرار بشأنها أو تعقد المشكلات التى تواجه متخذى القرارات بحيث يصعب اتخاذ قرار مناسب يرضى جميع الأطراف فى المجتمع.

سابعاً - التنسيق Co-ordination

يعرف التنسيق بأنه «عملية إقامة علاقات مناسبة بين عدة وحدات وهذا بدوره يتضمن ربط تلك الوحدات فى إطار تعاونى، للتوصل إلى سياسات واجراءات عمل يتفق عليها بين المنظمات».

ويرتبط هذا المبدأ بعملية اتخاذ القرار حيث يرى أنتونى فوردر Forder Anthony.. أن التنسيق يعنى تحديد الأدوار وانتهاج أساليب من شأنها أن تؤدى إلى تجنب اتخاذ قرارات متعارضة[٢١].

ويعرف أيضًا بأنه «التوفيق بين نشاط الجماعة التى تعمل على تحقيق غرض مشترك وبث الانسجام بين أفرادها، بحيث يبذل كل منهم قصارى جهده فى تحقيق الغاية المشتركة»(٢٢).

أهمية هذا المبدأ فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية:

١ ـ تبادل السياسات وخطط وبرامج العمل ما بين المؤسسات الموجودة فى المجتمع.

٢ ـ زيادة كفاءة العمل بالمؤسسات وفى المجتمع بوجه عام إذ أن من أهداف التنسيق العمل على جمع شمل الجهود المتنوعة فى إطار متكامل ومتناسق.

٣ ـ تبادل الخبرات والمعلومات بين كافة الجهات الموجودة بالمجتمع وضمان استخدامها الاستخدام الأمثل لصالح مشروعات المجتمع وتحقيق أهدافه.

٤ ـ يؤدى التنسيق إلى إزالة سياسة التناقضات التى تعد صفة مميزة فى كثير من الدول النامية التى يكثر فيها إصدار قرارات متعارضة ووجود علاقات غير تعاونية بين القيادات أو أفراد المجتمع.

٥ ـ يمنع التعارض فى الاختصاصات أو الازدواج فى الأنشطة فى حالة تشابه الاحتياجات وتماثلها فى بعض المجتمعات.

٦ ـ يحدد التنسيق مصادر الخلل وعدم الانضباط فى التنفيذ بين مؤسسات المجتمع وبالتالى يمكن تعقب هذا الخلل واكتشاف مصادره وتحديد المسئولين عنه.

٧ ـ رفع الروح المعنوية بين أفراد المجتمع حيث يؤدى التنسيق الجيد إلى دفع أفراد المجتمع إلى حسن الأداء بروح طيبة تتحقق معها أفضل النتائج.

العوامل التى تساعد على نجاح التنسيق:

١ ـ أن تكون عملية التنسيق مسخرة.. وأن تبدأ منذ بداية العمل مع المجتمع وأن يقوم به المسئولون عنه مسئولية مباشرة أو المنظم الاجتماعى بالمجتمع.

٢ ـ أن يوزع عائد العملية التنسيقية بعدالة بين المنظمات المتعاونة وأن لا يكون هناك غلبة لطرف على آخر.

٣ ـ وضوح المصالح المشتركة للمنظمات المتعاونة فى العملية التنسيقية بحيث تدرك كل منظمة ما تسعى إليه المؤسسات أو المنظمات الأخرى وتعمل كل منظمة على التوفيق ما بين مصالحها ومصالح المنظمات الأخرى المشتركة معها فى عمليات التنسيق.

٤ ـ أن تكون العملية التنسيقية دينامية ومتجددة بحيث تتغير أهدافها تبعًا لتغير احتياجات المنظمات وبحيث يتذكر الأساليب التى تزيد من فاعلية التنسيق وتعمق روح التعاون بين المؤسسات العاملة فى المجتمع.

٥ ـ تسهيل الاتصال الفعال من خلال الاستعانة بأدوات التنسيق المناسبة مثل (اللجان، الاجتماعية الدورية، المناقشات الجماعية).

٦ ـ مشاركة أفراد المجتمع الفعلية فى تحديد الأهداف.. لأن فى ذلك تدعيم لشعورهم بالمسئولين وبقيمتهم الذاتية وعلى المنظم الاجتماعى وقيادات المجتمع إدراك أهمية ذلك فى تحقيق الأهداف المطلوبة.

٧ ـ إذا اقتضى الأمر تكوين جهاز للتنسيق.. فيجب أن يراعى منذ البداية ألا يكون بمثابة جهاز رقابى (فوقى) بالنسبة للمؤسسات الأعضاء بل يكون جهاز مكمل لهذه المؤسسات وألا يتخطى المهام التى تم تكوينه أساسًا من أجل تحقيقها[٢٣].

ثامنًا ـ مبدأ التقويم الذاتى Evaluation

يلعب التقويم دورًا بارزًا فى إطار مهنة الخدمة الاجتماعية. وهو أسلوب يهدف إلى تحسين النتائج والوسائل المستخدمة والأهداف التى يسعى إليها الأخصائى الاجتماعى. وفى ذلك يرى وايلز K. Wiles أن التقويم عملية تصدر منها أحكام تستخدم كأساس للتخطيط... أنها عملية تشتمل على

تحديد الأهداف وتوضيح الخطط وإصدار الأحكام على الأدلة ومراجعة الأساليب والأهداف فى ضوء هذه الأحكام(٢٤).

والتقويم فى الخدمة الاجتماعية يسعى إلى تحسين الطريقة وإصلاح الخطأ فى العمل المهنى سواءً مع العميل أو أفراد المجتمع. وهو يعنى كذلك توجيه وإرشاد المجتمع وتزويده بالمعلومات أو المهارات التى تمكنه من مواجهة مشكلاته. ومواجهة المعوقات التى تحول دون نجاح برامج الرعاية الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع.

وعلى هذا يشمل التقويم الذاتى الجوانب الآتية:

١ ـ تقويم شخصية الأخصائى الاجتماعى وسلوكه المهنى مع المجتمع.

٢ ـ تقويم البرامج التى يقوم بوضعها لمواجهة مشكلات المجتمع بالاتفاق والمشاركة مع أفراد المجتمع وقيادته.

٣ ـ تقويم المجتمع (أفراد، مؤسساته، النظم والتشريعات) والتعرف على المعوقات التى تواجه المجتمع وأساليب مواجهتها.

أهمية المبدأ:

ـ تدريب أفراد المجتمع على التفكير السليم فى دراسة المشكلات وحلها.

ـ أنه عملية تعاونية يشترك فيها كل من الأخصائي والمجتمع وكل من له اهتمام بتقويم مشروعات المجتمع أو تقويم الأداء المهنى للأخصائي الاجتماعى.

ـ التعرف على إمكانية تحقيق أهداف التنمية بالمجتمع أم لا. فقد تكون الأهداف مبالغ فيها ولهذا يمكن من خلال التقويم إعادة النظر فى الأهداف لتكون فى مستوى المجتمع ومحققة لأهدافه وأماله.

ـ إدراك مدى التقدم الذى أمكن الوصول إليه فى تحقيق الأهداف الخاصة بالتنمية وذلك من خلال:

١ ـ وجهة نظر أفراد المجتمع.
٢ ـ وجهة نظر القيادات.
٣ ـ وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين.
٤ ـ تحديد نواحى القوة والضعف فى البرامج الخاصة بالتنمية.

ـ تحليل خبرات الأخصائي الاجتماعى وفعاليته للتأكد من وضوح الأهداف التى يسعى إلى تحقيقها بالمجتمع ومدى فهم المجتمع ومدى فهم المجتمع بهذه الأهداف ومدى قابليتهم للتحرك والمساعدة فى تحقيق هذه الأهداف.

ـ انتقاء أفراد المجتمع القادرين على بذل الجهد والعمل على تصنيفهم وإلحاقهم بدورات تدريبية أو إعداد لقاءات مكثفة لهم تستهدف تنمية المهارات القيادية لديهم. ويشمل ذلك التعرف على : القدرات العقلية، المهارات الاجتماعية، المستوى الصحى بشكل عام، المستوى الاقتصادى بما يمكن الأخصائي من عمل مجموعات متجانسة تقوم العمل بالمجتمع وهو ما يطلق عليه «جماعات المهام».

مراحل التقويم

يلاحظ أن مراحل التقويم تحاول أن تجيب على الأسئلة الآتية:

١ ـ أين نحن الآن؟ أى اللحظة الحالية التى نقف فيها ونقوم.
٢ ـ ما هو التقدم الذى أمكن تحقيقه؟ أى الفرق بين الوضع الماضى والوضع الحالى الذى نقف فيه الآن.
٣ ـ ما الخطوة التالية التى يمكن القيام بها لتحقيق الأهداف المرسومة؟ أى الانطلاق من الخطة الحالية إلى نقاط أخرى قد تقل أو تكثر حسب الأهداف الموضوعية وشخصية الأخصائى الاجتماعى إذا كان متحمساً تحمساً شديداً أو عكس ذلك.

عوامل نجاح المبدأ:

١ ـ الصراحة والوضوح مع الذات ومع المجتمع.

٢ ـ كشف الحقائق وإعلانها أولا بأول والإجابة على كافة التساؤلات التى يطرحها أفراد المجتمع.

٣ ـ الاستفادة من كل الفرص المتاحة للحصول على تقويم ذاتى لمواجهة الأخطاء أولا بأول.

٤ ـ البدء فى مواجهة الأخطاء فور اكتشافها والاستفادة بكل من له خبرة لمواجهة الأخطاء لتقديم النصح والمشورة السليمة.

عوائق المبدأ:

ـ الانغلاق وعدم الصراحة مع الذات (أى إخفاء الحقائق).

ـ عدم القيام بالتقويم لفترات طويلة (التأجيل ثم التأجيل وبالتالى نسيان الحقائق).

ـ تدخل العناصر الشخصية «الميول الذاتية» فى التقويم (أى تغليب المصالح الذاتية على المصالح العامة).

ـ عدم وجود وسائل قياس متطورة لقياس الجوانب الإنسانية والاجتماعية كما هو الحال فى الطبيعة (الحوار المفتوح وعدم إخضاع ذلك لأساليب القياس المطبقة فى العلوم الأخرى).

تاسعاً ـ مبدأ المطالبة Advocacy

عرف منظم الخدمة الاجتماعية المطالبة بأنها الفعل الذى يقوم به الأفراد أو المجتمعات [٢٥] وهذا التعريف يوضح العناصر التى يتكون منها مبدأ المطالبة وهو الجماعات أيًا كان نوعها أطفال، شباب مسنين والتى تعانى من مشكلات حادة وتحتاج إلى مساعدة لكى تطالب بحقوقها بشكل عادل.

ويرى جيمس ميكلسون James S. Mickelson (١٩٩٥) أن المطالبة هى أحد الجوانب المهمة فى الخدمة الاجتماعية.. وقد تزايد استخدامها حاليًا فى ممارسات الخدمة الاجتماعية وبصفة خاصة فى الدور السياسى الذى يستهدف تحقيق العدالة للفئات الفقيرة أو المحرومة... وأنه يجب قبل القيام بأى جهود للمطالبة أن نفهم :

١ ـ المعوقات الموجود، فى البيئة والتى تحول دون قيام الأفراد بالتعبير عن آرائهم.

٢ ـ أن الأخصائيين الاجتماعيين يجب أن يقرروا درجة التعويض التى يمكن إعطائها للأفراد أو المجتمعات لكى يواجهوا المشكلات التى تواجههم فى البيئة التى يعيشون فيها.

ويجب على الأخصائيين الاجتماعيين أن يعملوا على زيادة الدور الخاص بالأفراد أو المجتمعات لكى يكون لهم دور فعال فى إحداث التغير الاجتماعى أو الحفاظ على المكاسب الخاصة بهم.. والاستثناء الوحيد للأخصائيين الاجتماعيين والذين يقوموا فيه بالعمل نيابة عن المجتمع هو فى حالة المجتمع الذى يصعب إيجاد أحد أفراد أو جماعات يمكن تفويضها للمطالبة بحقوق المجتمع أو مواجهة مشلكلاته.

وعلى هذا تعتبر المطالبة من أهم العناصر فى الممارسة المهنية على مستوى الوحدات الكبيرة Macro .. وتعتبر المطالبة من الوظائف الأولية لأخصائي تنظيم المجتمع والذى يستهدف تقدم المساعدات فى الجانب السياسى إلى ممارسة اللوبى Lobby، انتقاء العناصر المؤثرة على المجتمع، وذلك من أجل إحداث التغير فى المجتمع، مثال ذلك: الأخصائي الاجتماعى الذى يعمل فى مؤسسات رعاية الأطفال.. فهو مسئول عن الوصول إلى بعض التوصيات ذات الصبغة القانونية (الشرعية) لمساعدة الأسر[٢٦].

ولا تعنى المطالبة ـ كأحد المبادئ المهنية فى تنظيم المجتمع ـ قيام المنظم الاجتماعى بالدفاع عن احتياجات المجتمع الذى يعمل معه نيابة عنه.. بل تعنى المطالبة مساعدة المجتمع لكى يتمكن من التعبير عن احتياجاته والسعى لإشباعها.. أى أنه لابد من وجود ممثلين عن المجتمع نفسه ومن قادته المحليين يتولون عملية المطالبة الفعلية أمام الجهات المسئولة.

ولقد أشار الميثاق الأخلاقى للحماية الدولية للأخصائيين الاجتماعيين عام ١٩٩٤م (The NASW Code of Ethics) إلى جانبين مهمين:

١ـ حق كل فرد فى المجتمع بالتعبير عن آرائه.. ويجب على الأخصائيين الاجتماعيين أن يبذلوا كل جهدهم من أجل الحفاظ على هذا الحق لكل فرد فى المجتمع.

٢ ـ مسئولية الأخصائيين الاجتماعيين تجاه المجتمع ـ كحقيقة أخلاقية ـ فى توفير الرعاية الاجتماعية.. وذلك من خلال التحكم فى العوامل السلبية التى تحول دون ذلك مثل التفرقة العنصرية والعمل على إتاحة الفرص لكل الفئات للمشاركة فى اتخاذ القرار، المطالبة العادلة بالحقوق، تحقيق العدالة الاجتماعية، تشجيع المشاركة غير الرسمية فى السياسة العامة وتدعيم عمل المنظمات غير الحكومية.

كل هذه الأمور يجب أن تكون واضحة فى الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.. وعدم تحقيق ذلك سيؤدى إلى فشل الممارسة والجوانب الأخلاقية المرتبطة بها.

مستويات المطالبة

العمل على مستوى الوحدات الكبيرة	العمل على مستوى الوحدات الصغيرة
ويقصد بها التدخل لإحداث التغيير فى البيئة فى إطار السياسة العامة للمجتمع ويشمل ذلك العمل مع المنظمات القاعدية الخدمات العامة، اختيار ممثلين عن المجتمع للقيام بعملية المطالبة لتحقيق مزيد من العدالة الاجتماعية لصالح الفئآت الفقيرة	العمل مع الحالات التى تتصل بتفاعل العملاء مع البيئة يشمل ذلك العمل مع الأسر الصغيرة والخدمات التى تحتاج إليها المطلقات، المسنين وتكون المطالبة هنا فى إطار المعلومات المتوفرة لدى الأخصائي عن الحالات والمؤسسات التى يمكن مطالبتها لتوفير المساعدة المنسبة.

وتتضمن المطالبة فى رأى جوريه عنصر الخبرة.. حيث يقوم المنظم الاجتماعى بمد المواطنين بالمعلومات عن الموارد المتاحة والخدمات المتوفرة.. وكذلك يعمل على استخدام الاستراتيجيات المناسبة والتكتيكات التى تؤدى إلى نجاح العمل(٢٧).

العوامل التى تساعد على نجاح المطالبة:

أشار R.chan W. C. (١٩٩١) إلى بعض الجوانب التى يمكن أن تسهم فى نجاح المطالبة وهى:

١ ـ لابد من تفهم نوعية المواقف التى يواجهها المنظم الاجتماعى فى المجتمع وكذلك التعرف على السياسات المنظمة للرعاية الاجتماعية فى المجتمع.

٢ ـ التعرف على الاتجاه العام أو السائد بالمجتمع تجاه المشكلات لأن ذلك يختلف من مجتمع إلى آخر ومن بيئة إلى أخرى فى نفس المجتمع.

٣ ـ التفاعل ما بين الأفراد وبيئاتهم ـ المناخ السائد ـ وطريقة إسهام الأفراد فى تنمية مجتمعهم.

٤ ـ القضايا المرتبطة بالمشكلات السائدة فى المجتمع.. سواء ما يتعلق منها بإدراك المجتمع لهذه المشكلات وأساليب التعامل معها.

٥ ـ الإطار المرجعى الخاص بالجماعات وأسلوب تعبيرها عن المشكلات وعمل طريقة توضح كافة المعلومات الخاصة بجماعات المجتمع والمنظمات العاملة فيه.

٦ ـ لا بد من عمل تقدير Assesment للموقف قبل البدء فى عملية المطالبة لتجنب أى مخاطر محتملة على أفراد المجتمع والمؤسسات.

٧ ـ توجيه الموارد الحكومية والشعبية المستخدمة فى مجالات الرعاية الاجتماعية كى تتلائم مع أولويات احتياجات المواطنين.

٨ ـ إشراك المستفيدين من الخدمات فى عملية اتخاذ القرارات بالأجهزة المحلية

مراجع الفصل الخامس

1. Webesters, New World Dictionary of the American Language, N.Y., World Publishing, 1965.

٢ ـ فاطمة مصطفى الحارونى، خدمة الفرد فى محيط الخدمات الاجتماعية، القاهرة، مطبعة المليجى، ١٩٧١، ص ٤٢.

٣ ـ د. سيد أبو بكر، عبد الحليم رضا، محمود حسن، الخدمة الاجتماعية فى النظام الاشتراكى، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٦، ص ٤٣٣.

٤ ـ د. محمد شمس الدين أحمد، فن خدمة الجماعة، القاهرة، المطبعة العالمية، ١٩٧٠، ص ٤٤.

٥ ـ د. عبد الفتاح عثمان، خدمة الفرد والمجتمع المعاصر، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٠، ص ١٤٨.

٦ ـ د. أحمد كمال أحمد، التخطيط الاجتماعى، القاهرة.

٧ ـ فاطمة مصطفى الحارونى، خدمة الفرد فى محيط الخدمات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٤٣.

8. Herbert, G., Hicks, The Management of Organization, A System and Human resources Approach, (N.Y. Macgraw-Hill Inc., 1972), p. 401.

٩ ـ د. فوزى بشرى، «فلسفة ومبادئ تنظيم المجتمع» فى أساسيات تنظيم المجتمع (القاهرة، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، ١٩٨٦)، ص ص ٩٣-٩٤.

10. Schaller, E. Lyle, Community Organization: Conflect and Reconcilliation (N.Y. Abingdom Press, 1966), p. 81.

١١ ـ د. إبراهيم مدكور، تدعيم العلوم الاجتماعية، (القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٥)، ص ١٢١.

١٢ ـ د. محمد أحمد عبد الهادى وآخرون، مبادئ تنظيم المجتمع، قراءات فى تنظيم المجتمع، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٨٢، ص ١٦٧.

13. Sander T. , What Makes a Good Community in our Community, N.Y. Free Press, 1960, p. 19.

١٤ ـ د. عبد المنعم شوقي، مشاركة المواطنين فى التنمية الريفية، مجلة تنمية المجتمع، أغسطس، ١٩٧٨، ص ١٢.

١٥ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ٧٢.

١٦ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ٧٥.

17. Gissla Konopka, Social Group Work, (N.Y, Prentic-Hall Co., 1972), pp.55-57.

١٨ ـ حسن أحمد توفيق، الإدارة العامة، (القاهرة، المطابع الأميرية، ١٩٨١)، ص ١٥.

١٩ ـ وزارة الإدارة المحلية، جهاز بناء وتنمية القرية المصرية، البرنامج القومى للتنمية الريفية المتكاملة «شروق» (القاهرة، جهاز بناء القرية، ١٩٩٥)، ص ١١-١٣.

٢٠ ـ د. فوزى بشرى، فلسفة ومبادئ تنظيم المجتمع، مرجع سبق ذكره، ص٩٨.

٢١ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، (القاهرة، المطبعة التجارية الحديثة، ١٩٨٦)، ص ٣٢.

22. Anthony Forder, Concept in Social Administration (London, Kegan Paul Co., 1974), pp. 84-86.

٢٣ ـ د. سليمان محمد الطماوى، مبادئ علم الإدارة العامة، (القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٦٠)، ص ٢١٨.

٢٤ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره، ص ٤٤.

٢٥ ـ د. غانم سعيد، د. حنان عيسى، القياس والتقويم فى التربية والتعليم، الرياض، دار العلوم للطباعة، ١٩٨١، ص ٢٠.

26. Baker, R.L., Social Work Dictionary , (N.Y., Silver Spring Co., 1991), p. 24.

27. James S. Mickelson, Advocacy , In Encylopedia of Social Work, (N.Y., NASW Press, 1975), p. 95.

28. NASW, God of Ethics, (N.Y., NASW Press, 1994), p. 4.

29. Arnold Gurin, Social Planning and Community Organization in Encylopdia of Social Work, Vol. II (N.Y., NASW, 1971), p. 1334.

الفصل السادس

فلسفة تنظيم المجتمع

الفصل السادس
فلسفة تنظيم المجتمع

تحاول كل مهنة أن تشكل لنفسها إطاراً فلسفياً تستند إليه فى تفسيرها للمشكلات التى تتعامل معها، حيث يعبر المفهوم الفلسفى عن طبيعة العلاقات التى تتصل بالأشياء والأفكار. وهى أيضًا بمثابة النظرية التى ينطلق منها الفكر الإنسانى ويظهر أجمل ما لديه من علم وفكر.

وفلسفة الشىء، هى كل ما يتعلق بهذا الشىء، وعلى هذا تشمل الفلسفة كل ما يتعلق بطريقة تنظيم المجتمع من أهداف، مبادئ، أدوات، خطوات، إلخ. أى تشمل الفلسفة مجموعة الأصول أو الأسس العامة التى تستند إليها هذه الطريقة.

وقد عرفت الفلسفة بأنها «مجموعة الحقائق والقيم التى يستند إليها أى علم من العلوم».

وقد عرفت الفلسفة قديماً بأنها «حب الحكمة» على أساس أن كلمة Philosophy تتكون من جزءين هما Philo بمعنى «حب»، Sophy بمعنى حكمة.. كما أشار معجم وبستر إلى الفلسفة بأنها «دراسة الأسباب والعلاقات التى تتصل بالأشياء والأفكار. كما أنها الإطار الفكرى للنشاط الإنسانى»[1].

وعرفت الفلسفة أيضًا بأنها «تصور شامل تجاه الكون وتجاه المجتمع والإنسان وهذا التصور قائم على قواعد المنهج العلمى الذى يحدد العلاقات المنطقية بين الأشياء ويربط ما بين الماضى والحاضر والوصول إلى دلالات يمكن من خلالها تفسير الواقع»[2].

وفى إطار ما تقدم نرى أن فلسفة طريقة تنظيم المجتمع هى:

«مجموعة الحقائق والقيم والمهارات والمعارف التى تستند عليها طريقة تنظيم المجتمع فى أداء المهام الخاصة بها فى إطار المجتمع».

الأسس المستمدة منها فلسفة طريقة تنظيم المجتمع:

تعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية هي الأساس الذى استمدت منه كافة الطرق أساسها الفلسفى... وأول من أشار إلى أهمية وضع فلسفة للخدمة الاجتماعية هى مريم (فان ووترز) التى قدمت بحثاً فى المؤتمر القومى للخدمة الاجتماعية عام ١٩٢٩ أشارت فيه إلى أهمية وضع قيم عامة وأخلاقية يمكن الالتزام بها بدلا من الاعتماد على القيم الشخصية التى تمثل وجه نظر كل أخصائي اجتماعى على حدة.. وفى العام التالى ١٩٣٠م أشارت (مريم فان ووترز) فى كلمة لها أمام المؤتمر إلى أن الخدمة الاجتماعية مهنة لا تفرق بين إنسان وآخر بناء على عقيدة أو جنسية أو لون... وأن هذه المهنة من المهن التى تتعامل مع مشكلات الإنسان وتحافظ على كرامته وآدميته.

وفى عام ١٩٣٣ وفى المؤتمر السنوى للخدمة الاجتماعية أعلنت «أنطوانيت كانون Canon , A. أن الخدمة الاجتماعية تمكنت من تكوين فلسفة خاصة بها وقد أوضحت أن الخدمة الاجتماعية قد أفلحت فى تنوير وتحسين الأساليب الفنية لدراسة المشكلات التى يواجهها الأخصائيون الاجتماعيون وكونت لنفسها بعض القيم التى تتمثل فى:

١ ـ قيم تركز على كرامة الفرد.

٢ ـ قيم تركز على تدعيم علاقة الفرد بالبيئة والمجتمع.

٣ ـ قيم تركز على أهمية تنمية طاقات الأفراد والجماعات وساعدتها على النمو والتطور.

أما فترة الخمسينيات فقد شهدت تطوراً كبيراً فى فلسفة الخدمة الاجتماعية.. حيث أشارت الجمعية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين NASW عام ١٩٥١ إلى القيم المثالية كقيم لمهنة الخدمة الاجتماعية:

ـ احترام كرامة الإنسان وفرديته.

ـ التأكيد على حق الفرد فى التمسك بآرائه والتعبير عنها.

ـ حق الإنسان فى تقرير مصيره(٣).

وفى عام ١٩٥٢ أشار بسينو Bisno فى كتابه «فلسفة الخدمة الاجتماعية» وفى كتابه الثانى «الأساس العام لمهنة الخدمة الاجتماعية» عام (١٩٥٥) إلى بعض الصعوبات التى واجهت تكوين فلسفة متكاملة للمهنة وأبرز هذه الصعوبات هى :

ـ حداثة المهنة وتعدد مجالات عملها.

ـ عدم الخبرة الكفاية لدى الأخصائيين الاجتماعيين.

ـ الاختلاف فى التوجيه الفلسفى بين الأخصائيين الاجتماعيين ومشرفى المؤسسات الاجتماعية.

واقترح بسينو أن تشمل فلسفة مهنة الخدمة الاجتماعية ما يلى:

١ ـ التأكيد على قيمة الفرد ومساعدته على تنمية قيمه واكتساب المهارات المناسبة ومواجهة مشكلاته الملحة. واحترام الفروق الفردية بين الأفراد.

٢ ـ تدعيم العلاقات بين الجماعات وبينها وبين الجماعات والأفراد وبين الأفراد وبعضهم... لأن ذلك فيه تأكيد على أهمية الاعتماد المتبادل بين الوحدات المكونة للمجتمع (الفرد، الجماعة، المجتمع).

٣ ـ مساعدة أفراد المجتمع على التكيف مع النظم الاجتماعية والعمل على تخفيف حدة التوترات التى يعانون منها(٤) .

وفى عام ١٩٥٨ أشارت جيزلا كونيكا Konpka, G. وهى متخصصة فى طريقة العمل مع الجماعات إلى أن القيم الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية تتمثل فى :

ـ الاعتراف بقدرة الفرد على النمو والتطور.
ـ الاعتراف بكرامة الإنسان وحقه فى تقرير مصيره.
ـ التأكيد على أن التفاعل بين الفرد وغيره ضرورى لنمو الفرد والمجتمع.
ـ الاهتمام بالجماعات التى يتكون منها المجتمع والعمل على إشباع احتياجاتها وبواسطتها تتمكن الخدمة الاجتماعية من مساعدة الفرد على النمو والتغيير.(٥)

وفى الستينيات أشار هنرى مايير Henry J. Meyer ودونا ماكلود Don-na Maclood إلى فلسفة مهنة الخدمة الاجتماعية مؤكدين على ثلاث جوانب هى:

١ ـ الاعتقاد بفردية كل إنسان وأنه من المتعذر تصنيف الناس فى قوالب جامدة.
٢ ـ المسئولية المتبادلة بين أفراد المجتمع.
٣ ـ الاعتراف بوجود مسببات للسلوك الإنسانى وبالقدرة على تعديل السلوك تبعًا للتغيرات التى يمكن أن تحدث فى البيئة(٦).

أشار شوارتز Schwartz, W. إلى أن قيم الخدمة الاجتماعية تتمثل فى القيام بدور الوساطة بين الفرد والمجتمع الذى ينتمى إليه وتتبلور هذه القيم فى:

١ ـ أن مصالح الفرد ومصالح المجتمع غير متعارضة.
٢ ـ حق الإنسان فى النمو والتغيير.
٣ ـ أن مهنة الخدمة الاجتماعية هى المساهمة فى مواجهة المعوقات التى تواجه الأفراد بالمجتمع وتحول دون استفادتهم من الخدمات المتاحة(٧).

وفى السبعينيات أشار ريتشارد تيلور وكولين برتيرد Richard Toylor, Colin, P. إلى أن أهم القيم الخاصة بمهنة الخدمة الاجتماعية هى:

- حق الأفراد فى إقامة علاقات طيبة مع المنظمات القائمة فى المجتمع.
- مساعدة أفراد المجتمع على تحمل المسئوليات.
- مساعدة الوحدات المختلفة في المجتمع (أفراد ، جماعات، مجتمعات) لاستغلال الطاقات الخاصة بهم إلى أقصى حد ممكن[٨].

وأكدت معظم المحاولات الفلسفية لمهنة الخدمة الاجتماعية خلال الثمانينيات والتسعينيات على يد كل من سبورين ، وينكس ودانهام وورونلاند فريدريك عام (١٩٨٢)، وهوب ورث ولارئن عام (١٩٨٣) أكدوا على ضرورة النظرة إلى الإنسان فى إطار متكامل يأخذ فى اعتباره:

- فردية الإنسان واحرام كرامته.
- استخدام موارد المجتمع لمواجهة مشكلاته.
- نبذ التفرقة العنصرية بكل صورها.
- تحقيق العدالة الاجتماعية وبصفة خاصة للفقراء والمحرومين.

ولقد بذلت عدة محاولات لصياغة فلسفة لتنظيم المجتمع على النطاق العربى نعرض لها فيما يلى ثم يعرض المؤلف المحاولة الخاصة به لصياغة فلسفة لهذه الطريقة.

المحاولات المبذولة لصياغة فلسفة طريقة تنظيم المجتمع

أولا ـ محاولة الدكتورة هدى بدران (١٩٦٩م)

وتركز على أن وظيفة أى مجتمع هى إشباع احتياجات أفراده عن طريق التنظيمات الاجتماعية الموجودة فيه. وعلى هذا تعتبر طريقة تنظيم المجتمع أداة هامة فى إحداث تغييرات فى التنظيمات الاجتماعية لتصبح أكثر

قدرة على مقابلة حاجات أفراد المجتمع وفى تحقيق العدالة الاجتماعية بين فئات المجتمع المختلفة وفى الإسراع بعمليات التنمية القومية عن طريق تنمية الوحدات المحلية. كما تعتمد طريقة تنظيم المجتمع أولا وقبل أى شىء على إشراك الجماعات المختلفة فى إتخاذ القرارات التى تمسها من قريب أو بعيد والتى ستتحمل عبء تنفيذها فيما بعد أى أنها تتخذ أسلوب الديمقراطية قاعدة لعملها وعلى هذا ترتكز فلسفة تنظيم المجتمع على ما يلى:

١ ـ مجموعة من القيم التى تعمل الطريقة فى إطارها وهى:

- ـ الاعتراف بكرامة الفرد وقيمته كإنسان.
- ـ حرية الناس فى التعبير عن احتياجاتهم.
- ـ قدرة الإنسان على النمو.
- ـ حق الفرد فى الحصول على الضروريات الأساسية للحياة مثل : الطعام، الملبس، المسكن،... إلخ، والتى بدونها يتعذر سير الحياة.

ب ـ إن طريقة تنظيم المجتمع تتحمل المسئولية التى حملتها مهنة الخدمة الاجتماعية وهى:

- ـ إنصاف الفئات الضعيفة فى المجتمع.
- ـ المساعدة فى تحقيق العدالة الاجتماعية.
- ـ محاولة التأثير فى القرارات التى تتخذ فى المجتمع والخاصة بالبرامج والمشروعات والخدمات بحيث تؤدى تلك القرارات إلى مساعدة ذوى النفوذ المحدود فلا تنفرد الجماعات القوية بالمشروعات والبرامج.

جـ ـ إن طريقة تنظيم المجتمع أداة لها أهميتها فى:

- ـ استشارة المجتمعات المحلية.
- ـ تنظيم جهود هذه المجتمعات لتخطيط وتنفيذ برامج التنمية المحلية.
- ـ الربط بين الجهود المبذولة على المستوى المحلى والقومى فيتم الإسراع بتنمية المجتمع القومى من خلال تنمية وحداته.

وهكذا نرى أن محاولة الدكتورة هدى بدران تركز على محورين أساسيين هما:

أ ـ إن حجر الزاوية للعمل هو «التغير الاجتماعى» وهو أساس عمل طريقة تنظيم المجتمع.

ب ـ إنها فلسفة واقعية تعترف بالتعارض بين المصالح وتعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية للفئات الضعيفة.(٩)

ثانياً ـ محاولة الدكتور سيد أبو بكر (١٩٧٦م)

ويرى أن فلسفة تنظيم المجتمع تعتمد على:

أ ـ مجموعة من الحقائق العامة هى:

ـ مسئولية المجتمع من إشباع احتياجات أفراده.

ـ استثارة سكان المجتمع لتغيير عادتهم وسلوكهم وأنماط حياتهم.

ـ مساعدة سكان المجتمع على تحديد أهدافهم بطريقة واقعية.

ـ تنمية قدرة المجتمع على العمل المشترك وزيادة كفاءتهم الإنتاجية.

ب ـ مجموعة من القيم تستند عليها الطريقة هى:

ـ الإيمان بالعدالة الاجتماعية.

ـ تحمل الدولة مسئولية توفير حياة إنسانية كريمة لفئات المجتمع الضعيفة غير القادرة على العمل.

ـ الإيمان بإمكانية تعاون وتضامن الفئات الاجتماعية لإشباع احتياجاتها.

ـ الإيمان بتوجيه التغير المقصود لصالح كل فئات المجتمع.

ـ عدم تفرقة بين أفراد المجتمع عند تقديم برامج الرعاية الاجتماعية.

ـ الفرد وحدة متكاملة وديناميه ويجب مساعدته ليعتمد على نفسه وعلى الآخرين.

ـ جماعية القيادات وتوافق الوسائل مع الأهداف من أهم ضمانات تحقيق الناس لأهدافهم.

وفى إطار هذه المحاولة نجد أنها تركز على محورين أساسيين هما:

أ ـ الاعتراف بكرامة الأفراد.

ب ـ الاعتماد المتبادل بين الوحدات الإنسانية[١٠].

محاولة د. فوزى بشرى لصياغة فلسفة لطريقة تنظيم المجتمع:

وقد تركزت هذه المحاولة فى النقاط الآتية:

١ ـ القيم والأخلاقيات وتضمنت:

ـ الإيمان بالعدالة الاجتماعية.

ـ الاعتراف بكرامة الفرد.

ـ الإيمان بحق الفرد فى التعبير عن احتياجاته.

ـ الإيمان بحق الفرد فى المساهمة فى شئون عمله.

ـ الإيمان بضرورة تحمل الدولة لمسئولية توفير حياة إنسانية كريمة للفئات الخاصة غير القادرة على العمل.

٢ ـ الأهداف والوظائف وتشمل:

ـ تقوية قدرة المجتمع على التعرف على الاحتياجات.

ـ التأثير فى السياسة العامة للمجتمع.

ـ تحسين الظروف الاجتماعية وتنظيم برامج الرعاية الاجتماعية.

ـ تحقيق التعارف بين أفراد المجتمع وجماعاته والمؤسسات الموجودة فيه

٣ ـ الطريقة إلى المجتمع وتتضمن:

ـ احترام الفروق الفردية بين الأفراد أو الجماعات أو المجتمعات.

ـ الاعتماد المتبادل بين جميع الوحدات الإنسانية.

ـ الاعتماد المتبادل بين جميع المجتمعات وبعضها البعض.[١١]

محاولة مقترحة لتحديد فلسفة تنظيم المجتمع

هذه المحاولة ترتكز على محورين أساسيين هما:

أ ـ مجموعة من الحقائق العامة التى ترتكز عليها الطريقة.

ب ـ مجموعة الأهداف والقيم والمعارف والمهارات الخاصة التى ترتكز عليها الطريقة.

وفيما يلى عرض لهذه المحاولة.

أ ـ الحقائق العامة:

١ ـ أن الإنسان كائن اجتماعى بطبعه، لا يعيش منفرداً ويحب التجمع والألفة.

٢ ـ أن الفرد وحدة الجماعة، والجماعة وحدة المجتمع، والمجتمع لابد وأن يتغير لصالح أفراده وحمايتهم.

٣ ـ أن هناك فروق فردية بين أفراد المجتمع ويجب الاستفادة منها وتوظيفها جيداً.

٤ ـ أن الفرد والجماعة والمجتمع وحدات دائمة التغيير ويجب دراسة هذا التغيير ومعرفة العوامل المؤثرة عليه.

٥ ـ أن القيم لها تأثير بالغ على أفراد المجتمع وبالتالى يجب دراستها والتعرف عليها بما يسهم فى نمو المجتمع.

٦ ـ أن المجتمع وهو يوفر الخدمات لأفراده لا يفرق بين جماعة وأخرى، وإنما الجميع متساوون فى الحصول عليها.

٧ ـ أن الدولة مسئولة عن مصالح الناس والدفاع عنهم ومساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم.

٨ ـ أنه فى إطار إتجاه الدولة نحو الخصخصة وإطلاق الحرية للقطاع الخاص، فإن فلسفة الطريقة تتوافق مع هذا الإتجاه بتركيزها على أهمية الجهود الأهلية فى مواجهة المشكلات المجتمعية.

ب ـ الأهداف والقيم والمعارف والمهارات الخاصة التي ترتكز عليها الطريقة

أولا ـ الأهداف العامة والفرعية والوظائف المرتبطة بها

الأهـــداف	الأهداف الفرعية	الوظـــائف
١ ـ تحسين قدرة الناس على مواجهة مشكلاتهم وتنمية طاقاتهم.	مساعدة أفراد المجتمع على التعرف على المعوقات التي تواجههم. تنمية مهارات أفراد المجتمع على مواجهة المشكلات المتوقعة وغير المتوقعة. مساعدة أفراد المجتمع على النوم والتغير.	تقدير الموقف Assessment . تحديد أكثر المشكلات إلحاحًا. تحديد إطار العمل. تقديم الدعم والمساعدة المناسبة. تقديم المشورة الفنية للتعامل مع المشكلات. صياغة الخطة المناسبة لإنجاز العمل. تمكين أفراد المجتمع من استخدام الموارد المتاحة. تدريب أفراد المجتمع على النقاش والتفاوض من أجل الوصول إلى حل مناسب لمشكلاتهم. تدريب أفراد المجتمع على التفاوض وتصميم
٢ ـ ربط أفراد المجتمع بالأجهزة والمؤسسات التي تقدم لهم الموارد والخدمات	تنمية العلاقات التبادلية بين المنظمات التي تعمل في إطار التنمية حث المؤسسات على تقديم خدمات محسوسة لأفراد المجتمع. إتاحة الفرصة لأفراد المجتمع للمشاركة في برامج التنمية والتغيير تحسين أحوال الناس من خلال حصولهم على الموارد المناسبة لإشباع حاجاتهم وبشكل كريم.	البرامج توفير الدعم المادى المناسب للمؤسسات التنسيق ما بين الخدمات التي تقدمها المؤسسات. بناء العلاقات ما بين أفراد المجتمع والمؤسسات التي تقدم أوجه الرعاية الاجتماعية. ابتكار أنشطة جديدة تساعد المجتمع على توظيف طاقته لحل المشكلات الاجتماعية. مساعدة سكان المجتمع المحرومين (الذين يعانون من مشكلات شديدة) للحصول على المواد اللازمة لحاجتهم. ـ مساعدة أفراد المجتمع على اكتساب المهارات المتصلة بالتعرف على المشكلات وتحليلها وأساليب مواجهتها.

الأهداف	الأهداف الفرعية	الوظائف
٣ ـ حثّ عملية التفاعل بين الأجهزة التى تقدم الخدمات الاجتماعية لأفراد المجتمع	التقييم الجيد لبرامج المؤسسات زيادة الخدمات المقدمة لأفراد المجتمع من حيث الكم والنوع قياس العائد من الخدمات الالتزام بالقيم الأخلاقية للمجتمع وبالأسس المهنية للطريقة	تحليل بناء المؤسسات. زيادة فاعلية الجهاز الوظيفى. توجيه الدراسات نحو التعرف على احتياجات المجتمع. حث عمليات مشاركة المواطنين فى إتخاذ القرارات تقديم النصيحة والمشورة والإرشاد لحث عمليات الابتكار والتغيير فى برامج بناء المنظمة، الخدمة المقدمة.
٤ ـ تنمية وتحسين السياسة الاجتماعية	إحداث تعديل وتغيير فى بعض الجوانب المرتبطة بسياسات الرعاية الاجتماعية لصالح أفراد المجتمع أن تكون خطط الرعاية الاجتماعية متفقة مع قيم المجتمع وأهدافه. أن تراعى السياسة الاجتماعية الفئات الضعيفة أو المحرومة. أن تترجم السياسة الاجتماعية إلى برامج عمل واضحة قابلة للتنفيذ.	الاهتمام بتحليل السياسات . الاهتمام بعمليات التخطيط. الاهتمام بتنمية السياسات. الاهتمام بسياسة المطالبة ومساعدة أفراد المجتمع على استخدام (اللوبى) للحصول على مكاسب اجتماعية خاصة بهم. تفسير البيانات الاجتماعية وتحليل ما هو متصل منها بالسياسة الاجتماعية.

ثانياً ـ القيم التى تستند علها فلسفة المجتمع

حيث تستند الطريقة على مجموعة من القيم والحقائق التى يلتزم بها المنظم الاجتماعى فى المواقف التى يتعاملها بها، وأهم هذه القيم ما يلى:

١ ـ الاعتراف بكرامة الإنسان، وعدم تعرضه لأى نوع من الأذى أو الخوف الذى يهدد أمنه واستقراره.

٢ ـ الاعتماد المتبادل بين الوحدات الإنسانية المكونة للمجتمع. فلا يمكن لفرد أن يشبع كافة احتياجاته بمفرده ولكن كل فرد فى كفالة الآخر، يقوم بمساعدته ويقوم الشخص الآخر بتقديم المساعدة أيضاً وبهذا يستمر المجتمع فى التطور والنمو.

ويتفرع عن هاتين القيمتين الأساسيتين مجموعة من القيم الفرعية التى تؤكد هذه القيم وهى:

أ ـ الاعتراف بقدرة الفرد على التعبير عن نفسه وعن احتياجاته ومشكلاته.

ب ـ المسئولية تجاه تنمية قدرة الأفراد لمساعدة أنفسهم.

جـ ـ احترام الفروق الفردية وتقدير الاختلاف مابين الجماعات والأفراد.

د ـ المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالأفراد والجماعات والمجتمعات وعدم إنشائها تحت أى ظرف من الظروف. إلا فى الحالات التى يترتب عليها ضرر بالغ بالفرد أو الجماعة أو الفرد.

هـ ـ الفقراء والمرضى والعجزة ليسوا عناصر ضعيفة ولا يجب تركها بدون رعاية وإنما الواجب مساعدتهم ورعايتهم.

و ـ المسئولية نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإنسانية لكل أفراد المجتمع.

ز ـ التأكيد على أهمية مساعدة أفراد المجتمع فى الحصول على حقوقهم ودون التعرض لأى نوع من الإحباطات.

ح ـ التأكيد على قيام المجتمع بتوفير الرعاية المناسبة لأفراده دون تفرقة بين فئة وأخرى.

وهذه القيم أكثر حساسية وأكثر ارتباطاً بمعطيات كل مجتمع وخصائصه على عكس المعارف والمهارات التى سنعرض لها فهى أكثر ارتباطاً بتطور النظريات العلمية وتقدم العلوم والمعرفة على المستوى المحلى والعالمى.

ثالثاً ـ المعارف والنظريات العلمية التى تعتمد عليها فلسفة طريقة تنظيم المجتمع:

١ ـ معارف متصلة بنظريات تنظيم المجتمع وتنمية المجتمع المحلى.

٢ ـ معارف متصلة بالقواعد الأساسية للخدمات الحكومية والأهلية.

٣ ـ معارف متصلة بموارد المجتمع والمؤسسات الخاصة بها.

٤ ـ معارف متصلة بنظريات السلوك فى المنظمات، والأنساق الاجتماعية.

٥ ـ معارف خاصة بنظريات الجماعة الصغيرة وديناميات السلوك الإنسانى وكذلك تفاعل الجماعات وأساليب التدخل المهنى مع المجتمع.

٦ ـ معارف خاصة بالمشورة المهنية والفنية لأفراد المجتمع وقيادته.

٧ ـ معارف متصلة بإعداد القادة للعمل مع المجتمع.

٨ ـ النظريات العلمية المتصلة بالإدارة والاقتصاد والسياسة.

٩ ـ معارف متصلة بالنواحى القيمية والأخلاقية والثقافية لأفراد المجتمع.

١٠ ـ معارف متصلة بالأساليب الفنية للتخطيط الاجتماعى وإجراء البحوث.

رابعاً ـ المهارات التى تعتمد عليها فلسفة تنظيم المجتمع:

١ ـ المهارة فى الحصول على المعلومات وانتقاء الحقائق المتصلة بمشكلات المجتمع.

٢ ـ المهارة فى تفسير الأحداث وربطها بالتغييرات التى تطرأ على المجتمع.

٣ ـ المهارة فى اكتشاف القيادات اللازمة لتنمية المجتمع.

٤ ـ المهارة فى ابتكار الحلول المتصلة باحتياجات ومشكلات المجتمع.

٥ ـ المهارة فى إجراء عمليات الإقناع والتفاوض والضغط.

٦ ـ المهارة فى التعامل مع المواقف المعقدة ومشكلات المجتمع المتعددة.
٧ ـ المهارة فى ربط أفراد المجتمع بالجهود المبذولة لحل المشكلات الخاصة بهم واكتساب الثقة فى أنفسهم.
٨ ـ المهارة فى تنشيط مشاركة أفراد المجتمع فى مشروعات التنمية.
٩ ـ المهارة فى تنمية موارد المجتمع لمواجهة احتياجاته ومشكلاته.
١٠ ـ المهارة فى تقديم المشورة.
١١ ـ المهارة فى تصميم البرامج.
١٢ ـ المهارة فى تقويم البرامج وأنشطة المجتمع.

ومما لا شك فيه أن الظروف التى تمر بها المجتمعات اليوم تجعل من الصعب توافر ذلك كله للممارسين لطريقة تنظيم المجتمع إذ تتسابق المجتمعات اليوم لإحراز أكبر قدر من التقدم التكنولوچى دون الاهتمام بتأثير ذلك على العلاقات الاجتماعية. كما تساعد عمليات التحضر والتصنيع والهجرة على إضعاف مظاهر الحياة الديموقراطية. فلم يعد هناك اشتراك جدى فى الشئون العامة. أو مساهمة فعلية من جانب المواطنين فى شئون المجتمع. وزادت الحواجز التى تمنع الناس من المساهمة الفعالة فى عمليات التغير الاجتماعى[٢]. وذلك يتطلب تطوير أساليب الممارسة بما يمكننا من مواجهة هذه المقومات ومواجهة التحديات المعاصرة التى تواجه المهنة ككل.

ومن الملاحظ أن المحاولة التى عرض لها المؤلف تتفق مع المحاولات السابقة فى تركيزها على احترام آدمية الإنسان وكرامته. وتركيزها على أهمية الاعتماد المتبادل بين الوحدات الإنسانية أى «التكافل الاجتماعى» بين أفراد المجتمع.

وتركيزها على قضية التغيير الاجتماعى باعتباره الإطار العام الذى يفرض على الأخصائيين الاجتماعيين ضرورة التعامل مع الآثار المترتبة عليه

ومساعدة من يتخلفون عن اللحاق بعملية التغيير للحصول على المقومات الأساسية لحياتهم وحث فئات المجتمع المختلفة على المشاركة فى تحقيق أهداف المجتمع. فلا يقفون مصفقين أو متعاطفين وإنما مشاركين متفاعلين يشدون أزر المجتمع ويلحقون بركب التقدم والنمو، فقراء وأغنياء، ضعفاء وأقوياء.

مراجع الفصل السادس

1. Webeter, S. Dectionary, (N.Y., Merrian Co., 1976), p. 635.

٢ ـ سيد أبو بكر حسانين، طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع، مرجع سبق ذكره، ص ٢٧.

٣ ـ سيد أبو بكر حسانين، دراسات فى تنظيم المجتمع، (القاهرة، مكتبة الأنجلو، ١٩٦٩)، ص ٤٦-٤٧.

4. Herbert Bisno, The Philosphy of Social Work (N.Y., Affairs Press, 1952), p. 2.

5. Gisala Konopka and Edward , Lindman, Social Work Philosophy (N.Y., The University Press, 1956), p. 6.

6. Henery J. Meyer and Donna L. Maclood, «A Study of The Value of Social Workers» In Behavioral Science of Social Worker (N.Y., The Free Press, 1967), p. 402.

7. William Schwartz «The Social Work in the Group» in the Social Welfare Forum (n.Y., Columbia University Press, 1961), p. 150.

8. Colin Pritchard and richard Toylor Social Work, Reform or Revolution (London, Kegan Paul , 1978), p. 12.

٩ ـ د. هدى بدران، تنظيم المجتمع، القاهرة، مطبعة المليجى، ١٩٦٩، ص ٦٩.

١٠ ـ . سيد أبو بكر وآخرون، الخدمة الاجتماعية فى النظام الاشتراكى، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ١٩٦٦، ص ٤٨١.

١١ ـ د. فوزى بشرى، فلسفة ومبادئ تنظيم المجتمع فى أساسيات تنظيم المجتمع، الرياض، دار عالم الكتب، ١٩٨٦، ص ٨٧-٨٩.

الفصل السابع

أهداف تنظيم المجتمع



الفصل السابع
أهداف تنظيم المجتمع

أولاً ـ ما المقصود بالأهداف:

الأهداف، هى الإطار العام الذى يحدد مسار المهنة والطرق المهنية والعاملين فيها والمنظمات التى تعمل فى إطارها والهدف هو مجموعة التطلعات التى تسعى الطريقة إلى الوصول إليها.

وتحقيق الأهداف يعتمد على المعلومات والبيانات الحقيقية عن الاحتياجات المجتمعية، والإمكانيات المتوفرة سواءً أكانت مادية أم غير مادية وسواءً أكانت حالية أم متوقع الحصول عليها كما أن توقعات Expections المجتمع من الطريقة أو المهنة تساهم فى تحديد أهداف هذه الطريقة أو المهنة[١].

ولكى تتحقق الأهداف التى تسعى إليها طريقة تنظيم المجتمع فهناك شروط عامة يجب أخذها فى الاعتبار وهى:

١ ـ أن تكون الأهداف واضحة وصريحة ودقيقة نسبياً.

٢ ـ أن تكون مفهومة لجميع أفراد الجهاز والمتأثرين بالطريقة.

٣ ـ أن تكون عملية يمكن الوصول إليها وتحقيقها (قابلة للتطبيق).

٤ ـ ألا تتعارض مع القيم الأخلاقية السائدة فى المجتمع أو تتناقض مع الأهداف الخاصة بالمهنة.

٥ ـ أن تكون قابلة للقياس (أى تكشف الاختلافات والفروق فى البرامج والأفراد الذين تتعامل معهم الطريقة).

٦ ـ أن تراعى العوامل المؤثرة فيها كالعوامل السكانية، والاجتماعية، والاقتصادية، والإدارية، والتنظيمية، والدينية.

٧ ـ أن تراعى الأهداف العامة للمجتمع وسياسته العامة.

٨ ـ أن تكون مرنة وتتوافق مع ما يريده المجتمع من تغيرات.

٩ ـ ألا تعتمد على نماذج عمل معينة أو مجالات محددة ولكن تأخذ فى الاعتبار الاستفادة من كافة النماذج والعمل فى أكبر قدر ممكن من المجالات.

ثانياً ـ ما هى العوامل التى أدت إلى تنوع وتعدد الأهداف الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع؟

هناك عدة عوامل أدت إلى هذا التنوع والتعدد فى الأهداف الخاصة بالمهنة ككل وبطريقة تنظيم المجتمع وهذه العوامل هى:

١ ـ التطور التاريخى الذى مرت به المهنة:

وكذلك طريقة تنظيم المجتمع حيث كانت البدايات الأولى للطريقة فى ظل نظام الإحسان والحاجة إلى حماية المؤسسات من العملاء الذين كانوا يحتالون على المؤسسات للحصول على أكبر قدر ممكن من المساعدات وكذلك حماية العملاء وضمان الخدمات المتكاملة لهم إذا كان الهدف. الرئيسى للطريقة فى هذه المرحلة هو التنسيق وإيجاد روح التعاون بين الهيئات Institution التى تقدم الرعاية الاجتماعية Social Care وإحداث التكامل بين الخدمات التى تؤديها هذه الهيئات. ومع بداية الأزمة الاقتصادية عام ١٩٣٠ وتفاقم المشكلات الاجتماعية وانتشار مشكلات البطالة، والفقر، وسوء السكن، ... إلخ. وركزت أهداف الطريقة على التخطيط كأسلوب لمعالجة المشكلات وإشباع الاحتياجات وذلك من خلال المواءمة بين الموارد والاحتياجات وبرزت أهمية الأهداف المادية Task Goals لإشباع الحاجات الملحة ومواجهة المشكلات المؤلمة والتى تحتاج إلى تدخل سريع وحاسم.

وفى مرحلة أخرى تأثرت أهداف طريقة تنظيم المجتمع بالجهود التى

تبذلها هيئات دولية لإحداث التنمية فى دول العالم الثالث وخاصة انحسار الاستعمار ومحاولته المتتالية لفرض تبعية اقتصادية لهذه الدول تخدم أغراضه من جانب وتعمل على النهوض بالدول النامية (دول العالم الثالث) من ناحية أخرى حيث برزت فكرة التنمية واستهدفت الطريقة فى إطار هذا التطور العناية بالإنسان نفسه والعمل على إحياء الجوانب المتصلة بالتعاون والمشاركة بين أفراد المجتمع ولهذا كان تركيز الطريقة على الجهود الذاتية ومشاركة أهالى المجتمع فى التعبير عن احتياجاتهم وإتخاذ الخطوات اللازمة لإشباعها لذا كان الهدف هنا يركز على العملية Process أى على التغيير فى الناس أنفسهم وإتخذت الطريقة حالياً أهدافاً عدة كان أبرزها فى مرحلة الستينيات وحتى الوقت الراهن المناداة بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير أكبر قدر ممكن من السلع والخدمات للمحتاجين إليها ولهذا تبنت طريقة تنظيم المجتمع فى هذه المرحلة أهداف الدفاع أو المطالبة بالإضافة إلى الأهداف السابقة.

٢ ـ اختلاف الأهداف باختلاف الأجهزة

حيث تعددت الأهداف وتنوعت حسب تنوع وتعدد الأجهزة التى تعمل فى إطارها فهناك أجهزة أساسية (تقليدية) تعمل فى إطارها الطريقة وهى الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة ، الإتحاد النوعى الإقليمى، ولها أهداف تنسيقية وتدعيمية وتخطيطية وهناك مؤسسات ثانوية (مضيفة) تعمل الطريقة فى إطارها مثل المدارس وأجهزة الحكم المحلى، وهذه لها أهداف تتصل بالتنمية والتخطيط لهذا تواكبت أهداف الطريقة مع أهداف هذه المؤسسات لتسهم معها فى الوصول إلى هذه الأهداف وبالتالى إشباع الاحتياجات ومواجهة المشكلات المجتمعية.

٣ ـ اختلاف الأهداف باختلاف الأطر النظرية الموجهة للطريقة والمهنة ككل:

حيث أثرت الاتجاهات الرأسمالية التى تنادى بأن الفقر هو وليد الشخص الفقير وليس وليد النظام القائم فى الاتجاهات النظرية الأولى للمهنة ككل وبطريقة تنظيم المجتمع حيث ساد الإتجاه النفسى على ممارسة المهنة واتجهت طريقة تنظيم المجتمع صوب الأهداف التنسيقية ومع تطور الإتجاهات النظرية وظهور النموذج المؤسسى للرعاية الاجتماعية إتجهت الأهداف نحو التخطيط والتنمية، ومع ظهور النماذج النظرية التى تؤكد على أهمية الجهود الذاتية وتنظيم الناس للمطالبة بحقوقهم اتجهت الأهداف صوب الدفاع، ... وهكذا.

٤ ـ اختلاف الأهداف باختلاف المؤلفين واتجاهاتهم الفكرية:

حيث تأثر روس Ross بنتائج الثورة الصناعية وطبيعة المجتمع المادى فنادى بضرورة العودة إلى التعاون والمشاركة والانتماء بين أفراد المجتمع وتأثر جاك روثمان Rothman بالتطور الحديث فى المهنة على مستوى التخطيط والتنمية والدفاع فوضع نموذجه الثلاثى فى تحديد أهداف الطريقة وهى (الاهتمام بالإنسان، الاهتمام بالتخطيط، الاهتمام بالمطالبة والدفاع عن الحقوق).

ثالثاً ـ الإتجاهات الأجنبية نحو أهداف طريقة تنظيم المجتمع:

يكاد يتفق المتخصصون فى طريقة تنظيم المجتمع فى الكتابات الغربية على أن هناك أهدافًا عامة للطريقة هى «تحسين أحوال المجتمعات» والعمل على «إيجاد حلول للمشكلات» وكذلك مساعدة الفئات المهضومة للمطالبة بحقوقها حيث أشار ليندمان عام ١٩٢٠ إلى أن هدف هذه الطريقة

هو «استعادة الترابط المجتمعى عن طريق إشراك الأهالى فى عملية ديموقراطية تجمع بينهم فى عمل واحد[٢] . وفى عام ١٩٣٩ أوضح تقرير روبرت لين Robert Lane أن أهداف تنظيم المجتمع تنقسم إلى:

١ ـ أهداف عامة تشمل:

ـ التعرف على الموارد اللازمة لمقابلة احتياجات المجتمع.

ـ تقديم الخدمات الاجتماعية.

ـ تنسيق العمل بين مؤسسات الرعاية الاجتماعية.

ـ توفير الرعاية الاجتماعية للمجتمع بصفة عامة.

٢ ـ أهداف ثانوية (فرعية) تشمل:

ـ جمع البيانات اللازمة للتخطيط الاجتماعى.

ـ تقوية وتعديل برامج وخدمات الرعاية الاجتماعية.

ـ وضع مستويات خاصة للخدمات.

ـ تسهيل وتحسين العلاقات المجتمعية.

ـ توعية الأهالى بالنسبة للاحتياجات والمشكلات الاجتماعية وأهداف الخدمة الاجتماعية وطرقها المختلفة وبرامجها.

ـ حثّ أفراد المجتمع للاشتراك فى برامج الرعاية الاجتماعية[٣].

كما أشار روس Ross عام ١٩٥٥ إلى أن أهداف طريقة تنظيم المجتمع ترتبط بالعمليات Process وهى تتمثل فى :

أ ـ تحقيق التعاون بين أفراد المجتمع.

ب ـ زيادة قدرة المجتمع للعمل كوحدة واحدة متكاملة.

جـ ـ تنمية الشعور بالانتماء بين أفراد المجتمع[٤].

وقد تأثر روس فى صياغته لهذه الأهداف بطبيعة المرحلة التاريخية التى كان يعيشها المجتمع الأمريكى حيث كانت العلاقات يشوبها التفكك فى

ظل النظام الصناعى الذى سيطر على الحياة الاجتماعية فى ذلك الوقت. كما ساد الشعور بالاغتراب وعدم الانتماء بين أفراد المجتمع نتيجة طغيان الحياة المادية وافتقاد الجوانب الإنسانية والعلاقات الاجتماعية، وغياب التدعيم الاجتماعى Social Support وأشار Arther Dunham عام ١٩٧١ فى كتابه «The New Community Organization» إلى أن المقصود بأهداف تنظيم المجتمع هو الإجابة على سؤال محدد هو لماذا يعمل أخصائى تنظيم المجتمع مع الناس؟ وحاول تحليل هذه الأهداف فى عدة محاور أخذ بعضها الجانب التنسيقى وأخذ البعض الآخر الجانب التدعيمى، كما أشار أيضًا إلى أن هناك أهدافًا تتصل بالمجتمع ككل وذلك بهدف النهوض بالمجتمع وتحقيق الأهداف التى يسعى إليها وأبرز هذه الأهداف كما يلى:

١ ـ العمل على مقابلة حاجات أفراد المجتمع والعمل على الموائمة بين الموارد والاحتياجات فى المجتمع.

٢ ـ مساعدة الناس للتعامل بفاعلية أكثر مع مشكلاتهم وأهدافهم ومساعدتهم على تنمية وتقوية المشاركة والتعاون والتوجيه الذاتى.

٣ ـ إحداث التغيير فى علاقات المجتمع وفى مراكز اتخاذ القرارات(٥).

وأشار إلى ذلك أيضاً جورين Arnold Gurin عام ١٩٧١ حيث أبرز أن أهداف طريقة تنظيم المجتمع متنوعة ومتغيرة بحيث يمكن من خلالها مواجهة حاجات المجتمع التى يعانى منها وكذلك حاجات المؤسسات حيث تتضمن أهداف هذه الطريقة جوانب تنسيقية، وأخرى تخطيطية، وأهداف تنموية للنهوض بالمجتمع لمواجهة مشكلاته وتحقيق الترابط بين أفراده، كما أن هناك أهدافًا لتنمية المنظمات التى تعمل فى إطارها الطريقة لمواجهة المشكلات التى تعانى منها بحيث تعمل بطريقة أكثر فاعلية لمواجهة المشكلات التى يعانى منها الأفراد المنتمين إليها(٦). وهذا ما يعرف حاليًا بالعمل مع مجتمع المنظمة وتحقيق أهداف العاملين بها.

وفى ظل الإتجاه الذى يركز على أهداف الدفاع والتأثير على متخذى القرارات فى المجتمع لصالح الفئات الفقيرة أشار شيلد Schallu Lyle عام ١٩٦٦ إلى أن الهدف الجوهرى لطريقة تنظيم المجتمع يتمثل فى إحداث تغيير فى علاقات القوى فى المجتمع، والعمل على إحداث تغييرات أساسية فى النظم الاجتماعية. وكذلك العمل على تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية(٧).

كما أشار جاك روثمان Jack Rothman فى إطار نموذجه الثلاثى إلى العمل الاجتماعى كأحد نماذج طريقة تنظيم المجتمع. وحدد أهداف الطريقة فى إطار هذا النموذج:

١ ـ أهداف تتصل بالعمل على المستوى القومى وتشمل:

ـ صياغة سياسة اجتماعية جديدة.

ـ إجراء تعديلات فى سياسة اجتماعية قائمة .

ـ تعديل تشريعات اجتماعية وإصدار تشريعات جديدة.

٢ ـ أهداف تتصل بالعمل على المستوى المحلى وتشمل:

ـ العمل على تنظيم الفئات المحتاجة إلى مساعدة

ـ التأثير على متخذى القرارات.

ـ الحصول على موارد خارجية.

ـ توفير الخدمات(٨).

رابعاً ـ الإتجاهات العربية نحو أهداف طريقة تنظيم المجتمع :ـ

عرض بعض العلماء العرب من المتخصصين فى طريقة تنظيم المجتمع لأهداف طريقة تنظيم المجتمع ومن تحليل الآراء الخاصة بهم لوحظ إتفاقهم حول الهدف العام للطريقة وهو «المساهمة فى إحداث تغيير اجتماعى

مقصود يمكن المجتمع من الانتقال من وضع معين إلى وضع آخر أفضل منه كما تبين أيضاً أن مضمون هذه الآراء يركز على «تحسين أحوال المجتمع من النواحى الاجتماعية والاقتصادية».

إلا أن عرض الأهداف الفرعية قد اختلف من مؤلف إلى آخر وفيما يلى نعرض لهذه الآراء.

وجهة نظر الدكتور عبد المنعم شوقى

يرى أن طريقة تنظيم المجتمع تستهدف ارتفاع مستوى معيشة أفراد المجتمع وأنه للوصول إلى تحقيق هذا الهدف هناك أهداف فرعية هى:

١ ـ أهداف تخطيطية وتشمل:

ـ المساعدة فى دراسة المجتمع كوحدة لتحديد احتياجاته وموارده المختلفة.

ـ المساعدة فى وضع سياسة عامة للإصلاح فى المجتمع.

ـ المساعدة فى ترتيب الاحتياجات المختلفة حسب أهميتها فى المجتمع.

ـ المساعدة فى رسم خطة للإصلاح مقسمة إلى مراحل زمنية مع إيضاح دور كل فئة فى المجتمع فى الخطة المرسومة.

٢ ـ أهداف تنسيقية وتشمل:

ـ المساعدة فى التنسيق بين الجهود الأهلية فى الإصلاح جغرافياً ووظيفياً وعلى مختلف المستويات.

ـ المساعدة فى التنسيق بين الجهود الأهلية والحكومية جغرافياً ووظيفياً وعلى مختلف المستويات.

ـ المساعدة فى التنسيق بين مختلف المستويات (القرية، المدينة، المحافظة، الدولة ككل) وبهذا يتم الربط بين الجهود المبذولة فى كل المجتمع.

٣ ـ أهداف تدعيمية وتشمل:

ـ المساعدة فى تدعيم الهيئات الأهلية التى تخدم المجتمع عن طريق الإعانات المادية المشروطة والمساعدات العينية.

ـ المساعدة فى رفع مستوى الخدمات الأهلية والحكومية فى المجتمع عن طريق تشجيع برامج التدريب، المؤتمرات، البحوث، والمطبوعات، وإنشاء نماذج يحتذى بها ، ... وغير ذلك من الوسائل.

٤ ـ أهداف خاصة بالمجتمع ككل وتشمل:

ـ تشجيع المواطنين والحكومة على بدء خدمات جديدة يحتاجها المجتمع فى حدود الخطة السابق رسمها.

ـ المساعدة فى إذكاء الوعى الاجتماعى والإنتاجى بين المواطنين عن طريق المحاضرات والندوات وبرامج الإذاعة والتليفزيون مما يؤدى إلى تحسين مستوى المشاركة بين الأهالى فى برنامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية(٩) .

وجهة نظر الدكتورة هدى بدران

حيث تقسم أهداف تنظيم المجتمع إلى ثلاثة أهداف رئيسية وهى:

١ ـ أهداف خاصة بإحداث تغيير مجتمعى أو إصلاح فى مجال معين.

٢ ـ أهداف خاصة بالتنسيق بين المجهودات المختلفة التى تبذل فى مجال الرعاية الاجتماعية.

٣ ـ أهداف خاصة بتثقيف المواطنين وإثارة وعيهم للاشتراك فى أمور مجتمعهم.

وتؤكد على أن هذه العناصر الثلاثة متداخلة ومتكاملة ومتضمنة لبعضها فى كثير من الأحيان كما أن هناك بعض مؤسسات تنظيم المجتمع تهتم بتحقيق الأنواع الثلاثة من الأهداف عن طريق برامج متعددة إلا أنه من

اللازم تحديد الهدف الأساسى الذى يحاول كل برنامج تحقيقه قبل غيره من الأهداف ونشير إلى هذه الأهداف كما يلى:

أولا ـ الأهداف الخاصة بإحداث تغيير مجتمعى وتشمل ما يلى:

- ـ توفير فرص جديدة لبعض فئات المجتمع.
- ـ تعديل بعض القواعد التى تتحكم فى إتخاذ القرارات المجتمعية والتى تعوق التوزيع العادل للفرص المختلفة لجميع فئات المجتمع.
- ـ تعرف الجماعات ضعيفة النفوذ فى المجتمع ببعض الأساليب والموارد التى تزيد من نفوذها، لكى يزداد اشتراكها فى إتخاذ القرارات المجتمعية.
- ـ تكوين علاقات بالجماعات والأفراد الذين يستطيعون التأثير فى القرارات المجتمعية من خارج المجتمع المحلى والذين يتبين استعدادهم لتوجيه تلك القرارات للصالح العام.
- ـ إيجاد الموارد المادية والبشرية اللازمة لإحداث التغيير وتنمية تلك الموارد.

ثانياً ـ الأهداف الخاصة بالتنسيق

وتستهدف إيجاد علاقات قوية بين المؤسسات والأفراد لمنع التكرار والازدواج فى الخدمات. والعمل على التقريب بين وجهات النظر المختلفة بحيث يؤدى ذلك إلى نوع من التكامل بين الخدمات القائمة.

وترى أن هناك عوامل تؤدى إلى التنسيق بين مجهودات الرعاية الاجتماعية وهى: الدافع المالى، الأزمات، الظروف السائدة فى المجتمع، كما أن هناك شروطاً يجب توافرها لنجاح التنسيق هى:

١ ـ أن يكون هناك أهدافاً مشتركة.

٢ ـ أن يكون هناك موارداً يمكن تبادلها.

٣ ـ أن يكون هناك جهازاً كفء لتوجيه المعاملات بين الهيئات وأنه لتسهيل عملية التنسيق يستخدم المنظم الاجتماعى مجموعة من الأدوات هى المؤتمرات، المشاورات، المفاوضة.

أهداف خاصة بالتثقيف

ويسعى المنظم الاجتماعى إلى تثقيف المواطنين وزيادة قدراتهم على المساهمة فى أمور مجتمعهم والعمل على تنمية الوعى الاجتماعى للمواطنين وولائهم نحو مجتمعهم، وتقوية شعورهم بالمسئولية، وخلق الإتجاهات التى تسمح بالتعاون مع الآخرين وتنمية القيم العامة فى المجتمع ككل.

وتسعى طريقة تنظيم المجتمع إلى تحقيق مشاركة المواطنين فى أمور مجتمعهم من خلال :

أ ـ المشاركة فى إتخاذ القرارات التخطيطية التى تمس مصالحهم.

ب ـ المشاركة فى الخطوات التنفيذية للمشروعات التى تتم بالمجتمع.

جـ ـ المشاركة فى الاستفادة من الخدمات المختلفة الموجودة بالمجتمع.

وأوضحت أن هناك أساليباً فردية للتثقيف هى: الزيارات والخطابات، ... إلخ. وهناك أساليباً جماعية للتثقيف مثل: الاجتماعات، المؤتمرات، الرحلات، المعسكرات. كما أن هناك أساليباً جماهيرية مثل: الراديو، التليفزيون، الصحافة، ... إلخ.

ولكى يكون للتثقيف فعالية يجب أن يتصف بالآتى:

١ ـ أن يقوم على الحقائق وإقناع الأعضاء بالأدلة.

٢ ـ أن تراعى الأمانة وعدم المبالغة فى المطالب (الواقعية).

٣ ـ سهولة الفهم، فليس أفضل من البساطة والصراحة.

٤ ـ أن يتصف بالحيوية، فيجذب الانتباه ويثير الاهتمام.

٥ ـ يركز على الجمهور وعلى اهتماماته.

٦ ـ يكرر الرسالة. (إعادة الرسالة أكثر من مرة ليعرفها المجتمع).

٧ ـ أن يكون تثقيفاً وليس مجرد دعاية والهدف هنا خلق الفهم وليس مجرد القبول السلبى لما يقال.

ويلاحظ أن وجهة نظر د. هدى بدران شملت معظم الأهداف التى تسعى إليها الطريقة (الأهداف التنسيقية، أهداف التخطيط، أهداف التنمية، أهداف الدفاع.

وجهة نظر الدكتور سيد أبو بكر

أشار إلى أن هناك هدفاً عاماً لطريقة تنظيم المجتمع هو : المساهمة فى إشباع احتياجات أهالى المجتمع وحل مشكلاتهم، وأن هناك أهدافاً جزئية تحقق هذا الهدف العام وأخرى فرعية تسهم فى تدعيم طريقة تنظيم المجتمع والعمل على النجاح فى ممارستها، وفيما يلى نشير إلى هذه الأهداف.

أولا ـ الأهداف الجزئية وتشمل:

١ ـ **الدراسة**: وتتضمن الحصول على البيانات الدقيقة التى تساعد على تحديد الاحتياجات وتشخيص المشكلات ووضع خطة سليمة لتحقيق رغبات الجماهير وإشباع احتياجاتهم ومواجهة مشاكلهم على أساس علمى سليم وفهم دقيق للمجتمع وظروفه وأوضاعه.

٢ ـ **التشخيص** : ويتضمن تحديد المشكلات التى يتعرض لها المجتمع ومدى إدراك أهالى المجتمع لها وإحساسهم بها. وما هى أسبابها ومظاهرها التى يعانى منها المجتمع. وما تأثير تلك المشكلات فى ظهور مشكلات أخرى كذلك تحديد الموارد المادية والبشرية المتاحة فى المجتمع والتى يمكن إتاحتها.

٣ ـ **الاتصال بأهالى المجتمع**: وذلك بهدف إيجاد الرغبة فى العمل المشترك لمواجهة المشكلات التى يعانون منها.

٤ ـ **وضع الخطة**: والتى يمكن من خلالها تحقيق أهداف المجتمع من خلال استخدام الأسلوب العلمى.

٥ ـ **تنفيذ الخطة**: والهدف منها الوصول الفعلى إلى إشباع احتياجات سكان المجتمع وحل مشكلاتهم حتى يمكن الوصول إلى تحقيق أهدافهم.

٦ ـ **متابعة الخطة وتقويمها**: وذلك من خلال التأكد من أن الخطة تنفذ بالطرق والأساليب المتفق عليها ثم قياس مدى نجاح أو فشل الخطة فى تحقيق الأهداف المراد تحقيقها.

٧ ـ **التنسيق**: إيجاد روح التعاون فى ممارسة العمل لمنع التكرار أو التضارب فى الخدمات التى تقدمها الهيئات المختصة والتقريب بين وجهات النظر المختلفة.

٨ ـ **التدعيم**: العمل على رفع مستوى الخدمات التى تقدمها الهيئات المختلفة ورفع مستوى أدائها وتوصيلها إلى من يستحقها بما يوفر عليها كرامته.

٩ ـ **التسجيل**: ويستهدف تدوين كل ما يمارس من الأنشطة حتى يمكن الاستفادة من ذلك ثم دقة سير العمل وتطوره وتدعيمه ومتابعته وتقويمه.

ثانياً ـ الأهداف الفرعية

ويمكن من خلالها تحقيق الهدف العام والجزئي لطريقة تنظيم المجتمع وهى:

ـ توفير المناخ الاجتماعى المناسب لممارسة أنشطة تنظيم المجتمع.

ـ إثارة الوعى الاجتماعى وتنوير الرأى العام.

ـ تنظيم حركة السكان، (أى تعريفهم بالأهداف وكيفية تحقيقها).

ـ تعديل وتغيير فى القيم والاتجاهات (السلبية).
ـ تنمية روح الولاء والانتماء للمجتمع[١٠].

وجهة نظر المؤلف

وفى إطار العرض السابق لأهداف تنظيم المجتمع يمكن أن نقسم أهداف تنظيم المجتمع تبعًا للمراحل الزمنية التى مرت بها وطبيعة العمليات المهنية التى برزت خلال هذه المراحل حيث يمكن أن تكون هناك :

أهداف عامة للطريقة تشمل:

ـ إحداث تغييرات اقتصادية واجتماعية فى المجتمع وأفراده ومؤسساته.
ـ العمل على تنمية روح الولاء والانتماء للمجتمع وزيادة معدلات المشاركة فيما يقوم به المجتمع ومؤسساته من برامج وما يقدمه من خدمات وما يضعه من خطط، وفى عمليات التنفيذ والمتابعة والتقويم.

أهداف فرعية للطريقة تحقق الهدف العام وهى:

أولا ـ أهداف تنسيقية تشمل:

١ ـ دراسة حاجات المجتمع ومشكلاته.
٢ ـ ترتيب هذه الاحتياجات والمشكلات حسب أهميتها.
٣ ـ التعرف على الإحصاءات والبيانات الخاصة بالمجتمع وأن تكون حديثة ومستقاة من مصادرها الأساسية.
٤ ـ التعرف على نوعية القيادات (شعبية/ رسمية) ومدى ما يتوفر لديها من مهارات وما يمكن أن تسهم به من خدمات.
٥ ـ تكوين بناء رسمى يضم المؤسسات الراغبة فى التعاون فيما بينها بحيث يترك لكل مؤسسة حرية تقبل قرارات هذا المجلس ومن ثم تحتفظ كل مؤسسة باستقلاليتها.

٦ ـ إرشاد المواطنين إلى كيفية الاستفادة من الخدمات التى تقدمها المؤسسات ولكى تتحقق الأهداف التنسيقية يسعى المنظم الاجتماعى إلى توضيح أهمية:

أ ـ تبادل السياسات والخطط وبرامج العمل.

ب ـ أهمية تبادل الخبرات.

جـ ـ كيفية تبادل الموارد والاستفادة منها.

د ـ توزيع عائد العملية التنسيقية بعدالة بين المنظمات المتعاونة سويا[١١].

هـ ـ أن تركز العملية التنسيقية على أهداف معينة منبثقة عن مصالح المنظمات ومتطابقة معها.

ثانياً ـ أهداف تخطيطية تشمل:

١ ـ جمع المعلومات الصحيحة الكافية لسلامة التخطيط والتنفيذ.

٢ ـ إيضاح أكثر المشكلات تأثيراً على أفراد المجتمع ومؤسساته.

٣ ـ تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية والارتفاع بكفاءة المؤسسات.

٤ ـ تثقيف الجماهير وزيادة وعيهم بالنسبة لمشكلات الرعاية الاجتماعية والاحتياجات المجتمعية وأهداف الخدمات الاجتماعية ونوعية البرامج والمشروعات.

٥ ـ المساهمة فى دعم سياسة عامة للإصلاح الاجتماعى فى المجتمع.

ولعل اهتمام طريقة تنظيم المجتمع بالتخطيط يعود إلى الأزمة الاقتصادية التى حلت بالمجتمع الرأسمالى فى الثلاثينيات والتى أدت إلى قناعة الحكومة بالتدخل فى مجال الرعاية الاجتماعية بعد أن أهملت ذلك لسنوات طويلة تحت الشعار «أن كل فرد مسئول عن فقره» وقد تمثل التدخل الحكومى فى صورة إنشاء مؤسسات حكومية جديدة على المستوى القومى لمواجهة المشكلات التى ترتبت على تلك الأزمة.

وعلى هذا اهتمت الطريقة بالسياسة الاجتماعية والتخطيط الاجتماعى لمواجهة حاجات المجتمع بعد أن تبين من الممارسة أن الاقتصار على التنسيق لن يؤدى إلى التغلب على المشكلات القومية مثل البطالة والجوع، وسوء المسكن.

ثالثاً ـ أهداف تنموية

لتحسين ظروف المجتمعات المحلية بمشاركة فعالة من جانب السكان وتشمل ما يلى:

١ ـ العمل على تحقيق التعاون بين وحدات المجتمع المختلفة.

٢ ـ العمل على تحقيق التماسك بين مؤسسات المجتمع.

٣ ـ تشجيع المجتمع على تحديد مشكلاته وإتخاذ الخطوات اللازمة لمعالجة تلك المشكلات.

٤ – إذكاء الوعى الاجتماعى والإنتاجى بين المواطنين عن طريق المحاضرات والندوات وبرامج التليفزيون والإذاعة.

٥ ـ تدريب المواطنين على القيام بالأدوار القيادية فى المواقف التى تتلائم مع قدراتهم وإمكاناتهم.

٦ ـ توفير إحساس قوى بالانتماء إلى المجتمع وذلك من خلال الموائمة بين مصالح الناس ومصالح المجتمع ككل.

٧ـ العمل على إبراز الآثار والنتائج الاجتماعية المترتبة على القيام بمشروعات معينة ذات طابع تكنولوچى أو مادى محض خاصة لتلك النتائج الاجتماعية غير المتوقعة مما يساعد على التحرك لمواجهة هذه النتائج.

ويمكن للمنظم الاجتماعى أن يعمل على تحقيق هذه الأهداف من خلال قيامه بدوره فى تحقيق التعاون بين أفراد المجتمع وتسهيل إلتحرك

لتحقيق الأهداف، والعمل على تدعيم القيادات المحلية التى تظهر فى مواقف العمل ومساعدتها على التخلى عن أدوارها القيادية كلما تطلبت مواقف مغايرة لظهور قيادات جديدة كما يعمل المنظم الاجتماعى على تشجيع الأفراد والجماعات على المشاركة الفعالة فى عملية التنمية المحلية وذلك من خلال التأكيد على المقدرة والاستفادة من الخبرات الإيجابية والسلبية للعمل.

وهناك بعض العمليات المساعدة التى يمكن أن يقوم بها المنظم الاجتماعى مثل:

- توفير المعلومات التى يحتاج إليها أفراد المجتمع .
- مساعدة أفراد المجتمع على اكتساب المهارات الفنية والاجتماعية مثل كيفية إدارة مؤسسة، تفهم آراء الآخرين واتجاهاتهم.

رابعاً ـ الأهداف المتصلة بالمطالبة

وتشمل هذه الأهداف الأشخاص الذين يعانون من المشكلات وغير القادرين على الوصول إلى حلول بشأنها لذا لابد من العمل على تنظيمهم والعمل على تقويتهم لمواجهة هذه المشكلات والتأثير على متخذى القرارات للوصول إلى حلول بشأنها وعلى هذا فإن الأهداف المتصلة بالدفاع هى:

١ ـ تنظيم الناس على المستوى المحلى للقدرة على عرض مطالبهم.
٢ ـ التأثير على متخذى القرارات على المستوى المحلى أو المستوى القومى لتوفير خدمات أو برامج لمواجهة المشكلات التى يعانى منها المواطنون.
٣ ـ الاستعانة بوسائل الإعلام لشرح وجهة نظر المواطنين إزاء احتياجاتهم والمشكلات التى يعانون منها.
٤ ـ استصدار تشريعات اجتماعية جديدة أو تعديل بعض التشريعات القائمة.
٥ ـ مساعدة المواطنين المتأثرين بالمشكلة والذين هم أكثر فاعلية إزاء ضرورة مواجهتها فى استقطاب غيرهم من المواطنين لتنظيم أنفسهم.

لا تعنى الأهداف الدفاعية أن يقوم المنظم الاجتماعى بذلك بل تعنى هذه الأهداف مساعدة المجتمع لكى يتمكن من التعبير عن احتياجاته والسعى نحو إشباعها وأن يعمل المنظم الاجتماعى على إزالة العوائق التى قد تعرقل التعامل السليم بين المستفيدين وأجهزة الخدمات.

مراجع الفصل السابع

١ ـ تومادر مصطفى أحمد، أهداف تنظيم المجتمع، محاضرات فى تنظيم المجتمع، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٨٧، ص ٢٠.

٢ ـ د. هدى بدران، تنظيم المجتمع، القاهرة، مطبعة المليجى، ١٩٦٩، ص ١٣٣.

٣ ـ المرجع السابق، ص ١٣٤-١٣٥.

4. Murry G. Ross, Community Organization Therapy and the Principles , N.Y. Harpper and Brother, 1955, p. 62.

5. Arthur Dunham, The New Community Organization, N.Y. Macgraw-Hill, 1970, p. 146.

6. Arnold, Gurin, I. Social Planning and Community Organization, In Int. Encyc. of Soc. Work, N.Y., NASW, 1971, p. 1330.

7. Lyla Schaller, Community Organization, Conflect and Reconciliation, N.Y., Free Press, 1966, p. 50.

8. Jack Rothman, Three Models of Community Organization, N.Y., Peacok Publisher, 1967, p. 24.

٩ ـ عبد المنعم شوقى، تنمية المجتمع وتنظيمه، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٨٠، ص٣-٥٦.

١٠ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ٧٨-١٩٢.

١١ ـ د. سيد أبو بكر حسانين، طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ١٩٧٤، ص ٢٩٧-٣١٧.

١٢ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، تنظيم المجتمع، النظرية والتطبيق، القاهرة، المطبعة التجارية، ١٩٨٦، ص ٤٢.

الفصل الثامن

خطوات طريقة تنظيم المجتمع

الفصل الثامن
خطوات طريقة تنظيم المجتمع

يقصد بخطوات طريقة تنظيم المجتمع «مجموعة الجهود التى يقوم بها المنظم الاجتماعى منذ تعامله مع المجتمع إلى الانتهاء من العمل معه. أو الانتهاء من المشكلة التى يواجهها والانتقال إلى مواجهة مشكلة أخرى يحتاج إليها أفراد المجتمع».

كما يقصد بالخطوات: ما يتبعه المنظم الاجتماعى من عمل منظم ومرتب بقصد تحقيق أهداف معينة يسعى إليها المجتمع وتدخل فى نطاق واهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية معتمداً فى ذلك على قواعد المنهج العلمى وملتزماً بأخلاقيات المهنة. وممارساً للعمليات الأساسية المكونة لها. والمهارات المدرب عليها سواءً تم ذلك فى إطار مؤسسة حكومية أم أهلية وسواءً أكانت محلية أم إقليمية أم قومية.

وفى إطار ما سبق نلاحظ أن خطوات طريقة تنظيم المجتمع لا نقصد بها التطور التاريخى للطريقة أو للمهنة ولكن نقصد بها ما يمارسه المنظم الاجتماعى من عمليات مهنية تستهدف مواجهة المشكلات المجتمعية وترتكز على :

أ - قيم المهنة.
ب - المنهج العلمى.
جـ - المهارات المهنية.
د - الأهداف الإيجابية للمجتمع.
هـ - الوصول إلى مواجهة فعالة لمشكلات المجتمع سواءً أكان ذلك جزئياً أم كلياً حسب ظروف كل مجتمع وإمكانياته ونوعية المشكلات التى يعانى منها.
و - أهمية العمل الفريقى Team Work لمواجهة المشكلات وإشباع الاحتياجات المجتمعية.

ومن خلال تحليل الآراء المطروحة حول خطوات طريقة تنظيم المجتمع وجد أن هناك عدة محاولات لصياغة هذه الخطوات المهنية للممارسة وفيما يلى نعرض لهذه المحاولات ثم نستتبع ذلك بمحاولة خاصة بالمؤلف.

المحاولة الأولى (د. هدى بدران):

وتنقسم خطوات طريقة تنظيم المجتمع فى خطوتين هما:

أ ـ التخطيط. ب ـ التنفيذ.

وقد أشارت د. هدى بدران إلى هذا الرأى. وأشارت إلى أن كل لها خصائصها فمثلا مرحلة التخطيط تتضمن تحديد المشكلة والتعرف على العوامل المتصلة بها وأنسب الحلول لمواجهتها.

كما تتضمن خطوة (مرحلة) التنفيذ. القيام بتنفيذ الحل المناسب، تقييم العمل لمعرفة مدى النجاح وأوجه النقص بالنسبة لدور الأخصائى الاجتماعى، ودور الأهالى[١].

المحاولة الثانية (د. عبد المنعم شوقى):

ويقسم خطوات طريقة تنظيم المجتمع إلى أربعة هى:

ـ المرحلة التمهيدية. ـ المرحلة التخطيطية.

ـ المرحلة التنفيذية. ـ المرحلة التقويمية.

وأوضح أن المرحلة التمهيدية تشمل التعرف على مقومات المجتمع الأساسية. بينما تشمل المرحلة التخطيطية وضع خطة العمل وتحديد المشكلات الأكثر إلحاحا. وكيفية القيام بعمل منظم لمواجهتها أما المرحلة التنفيذية فتشمل الجهود الفعلية لمواجهة المشكلة سواءً أكانت مادية أم بشرية. كما تعمل المرحلة التقويمية على إبراز مدى النجاح أو الفشل فى تحقيق الأهداف الموضوعة ومحاولة وضع خطة جديدة للإصلاح[٢].

المحاولة الثالثة (د. سعيد أبو بكر):

ويقسم خطوات تنظيم المجتمع إلى ستة هى:

١ ـ الدراسة. ٢ ـ التشخيص.

٣ ـ الاتصال بسكان المجتمع. ٤ ـ وضع الخطة.

٥ ـ التنفيذ. ٦ ـ المتابعة والتقويم[٣].

ويرى أن هذه المراحل مترابطة وعلى الأخصائي الاجتماعى أن يلتزم بها. حيث تفيد مرحلة الدراسة فى توفير قاعدة بيانات دقيقة عن المجتمع، وتفيد مرحلة التشخيص فى تحديد أسباب المشكلات، وتهتم مرحلة الاتصال بسكان المجتمع بعمل تهيئة لأفراد المجتمع للمشاركة فى تحديد المشكلات والبدء بأهمها وكذلك فى الحصول على الموارد المالية اللازمة لمواجهة المشكلات، ومرحلة التنفيذ تحول الخطط إلى واقع فعلى ويرى أن كل من المتابعة والتقويم أمور لازمة ومهمة للتعرف على أماكن الخلل وسرعة مواجهتها. وقد أضاف أن هناك عمليات مساعدة هى (التنسيق والتدعيم). لمواجهة المشكلات المرتبطة بالعلاقات بين المؤسسات بالمجتمع ومواجهة المشكلات المرتبطة بالموارد المالية والبشرية التى يعانى منها المجتمع.

ويجب أن ندرك أن هذه المراحل (الخطوات) تتسم بما يلى:

١ ـ أنها مترابطة ومتكاملة، حيث لا يمكن فصل أى خطوة عن الأخرى.

٢ ـ أن هذه الخطوات تتأثر بحقائق كثيرة منها : إمكانات المجتمع، نوعية المؤسسات، شخصية الأخصائي الاجتماعى، الإطار النظرى الموجه للمهنة،... إلخ.

٣ ـ أن هذه الخطوات تتضمن جهود المنظم الاجتماعى وغيره من العاملين فى المجتمع (أطباء، مهندسين، محامين، تربويين،... إلخ).

المحاولة الرابعة: وجهة نظر المؤلف:

حيث يتناول خطوات طريقة تنظيم المجتمع حسب التدخل المهنى للمنظم الاجتماعى مع المجتمع أو المؤسسات العاملة به ويتضمن ذلك ما يلى:

١ ـ المرحلة التمهيدية (الإجراءات الاستكشافية) للمجتمع والمؤسسات.

٢ ـ مرحلة الاتفاق (التعاقد) مع المجتمع ووضع الخطط.

٣ ـ مرحلة التدخل المهنى (بداية العمل).

٤ ـ تقويم عائد التدخل المهنى (متابعة، تقويم، الانسحاب التدريجى من المجتمع).

أولا ـ المرحلة التمهيدية (الاستكشافية) للمجتمع

وتشمل قيام المنظم الاجتماعى بعرض أهدافه ودوره المهنى سواء على أفراد المجتمع أو على إدارة المؤسسة التى يرغب فى العمل معها. وقدرته على كسب الثقة. وفى هذه المرحلة ينبغى توافر مجموعة من الشروط لدى المنظم الاجتماعى هى:

١ ـ معرفة كافية ببعض النماذج المتصلة بدراسة المجتمعات وخصائصها وكذلك بدراسة المنظمات والسلوك التنظيمى لمساعدة أفراد المجتمع وجماعاته والمؤسسات العاملة به على تشخيص المشكلات وإحداث التغيير المطلوب.

٢ ـ مجموعة من المهارات يمكن من خلالها مساعدة المجتمع ومؤسساته على تخطى المشكلات التى يواجهونها وبصفة خاصة مهارات «جمع المال» ومهارات «العمل الفريقى».

٣ ـ معرفة بطرق وأساليب التقويم سواء ما يتعلق بتقويم البرامج، الأفراد، الجماعات، المؤسسات.

٤ ـ فهم النظريات العلمية المتصلة بـ (التنمية/الأنساق الاجتماعية).

كما يتحتم على المنظم الاجتماعى القيام بما يلى:

١ ـ التعرف على إمكانات المجتمع المتاحة أو التى يمكن توفيرها فى المستقبل سواء من خلال موارد المجتمع أو موارد خارجية من مؤسسات محلية أو دولية.

٢ ـ التعرف على نوعية العادات والتقاليد والقيم السائدة فى المجتمع ولا يحاول المنظم الاجتماعى أن يفرض قيمه أو يقلل من شأن قيم المجتمع الذى يعمل معه حتى ولو كانت متعارضة مع قيمه. ويحلل أسباب هذا الاختلاف وإمكانية التوافق معها أو تعديلها فى المستقبل.

٣ ـ تكوين قاعدة بيانات تنير له الطريق عند التعامل مع مشكلات المجتمع ومؤسساته وقيادته. وتكون هذه البيانات دقيقة ومن مصادر موثوق بها حتى لا تؤثر على عمله المهنى أو خططه التى يقوم بوضعها.

٤ ـ التعرف على نوعية المشكلات السائدة فى المجتمع، ومدى انتشارها، وعمقها، ومدى وعى المجتمع بها، وهل تحرك لحلها أم لا؟، ونوعية القوى التى تسببت فى حدوث هذه المشاكل.

٥ ـ اكتشاف القيادات الشعبية (الطبيعية) التى يمكن أن تسهم فى مساعدته لمواجهة المشكلات التى يعانى منها المجتمع ومؤسساته.

وعموماً تستهدف هذه المرحلة فى المقام الأول «بناء الثقة» بين المنظم الاجتماعى والمجتمع الذى يعمله معه وإدراك المجتمع والمؤسسة التى يعمل بها بأهمية العمل الذى يقوم به ودوره المهنى فى تقديم المساعدة الفنية المناسبة والمهمة.

ثانياً ـ مرحلة الاتفاق (التعاقد)[٤] مع المجتمع ووضع الخطط:

ويغلب فى هذه الخطوة وضع الأسس القوية لبداية العمل. وشرح الطرق المختلفة للعمل المهنى داخل المجتمع أو المؤسسات المجتمعية وعلى هذا يسعى المنظم الاجتماعى فى هذه الخطوة إلى :

١ ـ شرح طبيعة الدور المهنى الذى يمارسه وعرض الأساليب المنهجية والمهنية التى سوف يستخدمها لمساعدة المجتمع أو المؤسسة التى يعمل معها.
٢ ـ التعرف على توعية الأجهزة التى سيعمل معها والتعرف على لوائحها ونظم العمل الخاصة بها. ومصادر تمويل هذا الجهاز، ونوعية الجهاز الإدارى الذى يعمل معه، ودور الجهاز الإدارى فى مساعدته على إنجاز عمله.
٣ ـ الاحتياطيات اللازمة لعمله وبصفة خاصة ما يتصل منها بسرية المعلومات ونوعية المستندات والأدوات التى سوف يستخدمها. والحالات التى يمكنه الاستعانة فيها بمستشارين آخرين أو متطوعين من المجتمع.
٤ ـ نوعية الأشخاص الذين يمكن الاتصال بهم لتسهيل مهمته والتصديق على مشروعية عمله مع المجتمع والمدافعة عنه فى حالة حدوث مشكلات قد تؤثر على عمله المهنى سواء كان ذلك راجعًا إلى شخصية المنظم الاجتماعى أو الظروف المحيطة به.
٥ ـ الإجابة على كافة الاستفسارات أو التساؤلات التى توجه إلى المنظم الاجتماعى، وأن تكون الإجابة مقنعة، وإذا توافرت بيانات أولية يجب تزويد المجتمع بها، فهذه فرصة لتوضيح دوره المهنى وتأييد للاتفاق الذى سوف يتم بينه وبين أفراد المجتمع والمؤسسات العاملة به.

ويكون الهدف الأساسى لهذه الخطوة هو وضع الأسس القوية لبناء عملية التدخل المهنى أو التعامل مع المشكلات الملحة التى يعانى منها المجتمع أو المؤسسة التى يعمل معها وذلك من خلال:

ـ تحديد البرامج والجهود الحالية لمقابلة المشكلات.
ـ تحديد الجهاز المسئول عن العمل.

- **تحديد المستوى الذى يختاره المجتمع لمقابلة المشكلة وهل هو «مستوى وقائى أول» بهدف القضاء على المشكلات تمامًا، أم «مستوى وقائي ثانوى»** يسعى إلى الحد من النتائج التى ترتبت على وجود المشكلة أم على «مستوى التأهيل» وهو علاج الآثار التى ترتبت على المشكلة.
- **تحديد استراتيجيات العمل** : حيث يتم فى ضوء الاتفاق «التعاقد» تحديد طريقة التدخل لإحداث التغيير. وتحديد الجهد المطلوب لتخطيطه وقيمة التكاليف اللازمة لذلك. حيث يختلف العمل على المستوى الوقائى عن التأهيلى.
- **تحديد أولويات العمل**: وذلك من خلال تحديد عدد المستفيدين من العمل المهنى، ونوعية النتائج التى سوف تحدث، مدى توفر الموارد اللازمة لمواجهة المشكلات، ومدى استعداد الجهات المسئولة للتدخل المهنى للأخصائى الاجتماعى معهم.

وفى هذه المرحلة يكون هناك فهم متبادل بين كل من الأخصائي الاجتماعى وقيادات المجتمع يمكن فى إطاره إتمام عملية التعاقد أو الاتفاق. ولا نقصد هنا بالتعاقد أو الاتفاق أن يكون هناك شيء مكتوب يوقع عليه الطرفان ولكن يكون هناك اتفاقا أخلاقيًا وامهنيًا على العمل مع المجتمع بإخلاص وجدية وأن يكون هناك تعاونًا متبادلاً بين كافة الأطراف المشاركة فى مواجهة المشكلات، والتحرك المشترك لبداية التدخل المهنى.

ثالثًا ـ مرحلة التدخل المهنى «بداية العمل»

ويقوم المنظم الاجتماعى بالتنفيذ الفعلى لبرنامج التدخل المهنى. أو ما تم الاتفاق عليه فى الخطوة السابقة. وخاصة وأن الأخصائي الاجتماعى تكون قد توافرت لديه المعلومات الدقيقة عن الحاجات والمشكلات التى تم التعبير عنها بواسطة الأفراد والجماعات والمؤسسات بالمجتمع.

ويسعى المنظم الاجتماعى إلى تكوين اتصال مفتوح مع المجتمع وقيادته وإيجاد قناعة لدى قيادات المجتمع والمؤسسات بطبيعة المهام التى سوف يقوم بها.

وهذه الخطوة لها أهمية حيث يتم فى إطارها ترجمة الخطط إلى واقع فعلى وعلى المنظم الاجتماعى أن يستخدم مهاراته وخبراته لمساعدة أفراد المجتمع وجماعاته، والمؤسسات العاملة به لتحقيق قراراتها.

كما يتوقف نجاح هذه الخطوة على توضيح الدور الذى سوف يمارسه داخل المجتمع ووضع الأهداف وانتقاء الأساليب المناسبة لمواجهة مشكلات المجتمع وفيما يلى توضيح لأهم الجوانب التى تتضمنها خطوة (مرحلة التدخل المهنى وهى:

١ ـ البدء من المشكلات التى تم تحديدها

حيث إن ذلك يؤدى إلى بناء العلاقة القوية بين المنظم الاجتماعى والمجتمع. حيث يتفهم أعضاء المجتمع المؤيدون وغير المؤيدين المشكلات والآثار المترتبة عليها ودورهم فى عملية الحلول الخاصة بها.

٢ ـ ترجمة الأهداف إلى واقع عملى

وترتبط هذه الخطوة ارتباطًا مباشرًا بتحديد المشكلات والاحتياجات حيث يبدأ المنظم الاجتماعى فى ترجمة الأهداف السابق تحديدها إلى واقع فعلى. وقد يكتشف أن الموارد اللازمة لمواجهة مشكلات المجتمع غير كاملة وفى هذه الحالة لابد من التوقف والبحث عن الأسباب فقد يكون السبب راجعًا إلى عدم تفهم بعض المسئولين بأبعاد هذه المشكلات، أو ضعف المشاركة من جانب العاملين، أو المستفيدين،... إلخ.

٣ ـ التقييم الدقيق للبرامج والمشروعات

حيث يقوم المنظم الاجتماعى بالوصول إلى تقييم دقيق للبرامج أو المشروعات وتحديد المسئولين عن تنفيذها والعائد منها. كما أن تنفيذ هذه البرامج يتطلب من المنظم الاجتماعى التركيز على مشاركة المسئولين والمستفيدين بالإضافة إلى مناسبة هذه البرامج للاحتياجات الفعلية التى يعبر عنها كل من المسئولين والقيادات والمستفيدين بالمجتمع.

٤ ـ تحديد استراتيجيات العمل وأساليبه

وهذه الاستراتيجية ترتبط بطبيعة الموقف الذى يمارسه فقد يكون تدخله على :

أ ـ مستوى أفراد المجتمع. ب ـ مستوى البيئة ككل.

ويتضمن تدخله على مستوى أفراد المجتمع القيام بالمهام الآتية:

- توفير المعلومات.
- توفير الموارد.
- القيام بعمليات تعليمية لأفراد المجتمع.
- تقدير مشاعر أفراد المجتمع وتشجيعهم على التحرك لمواجهة مشكلاتهم.
- تنمية العلاقات بين أفراد المجتمع.

كما يتضمن تدخله على مستوى البيئة ككل القيام بالمهام الآتية:

- حث عمليات المشاركة من جانب أفراد المجتمع.
- البدء بالحاجات المحسوسة لدى أفراد المجتمع.
- تنمية مشاعر الحب والانتماء لدى أفراد المجتمع.
- استخدام موارد المجتمع بما يخدم أهداف التدخل المهنى.

٥ ـ إحداث التغيير «تحقيق نتائج مادية ومعنوية»

وهنا يسعى المنظم الاجتماعى إلى أن يكون التغيير الذى تم تخطيطه مناسباً ومقبولا للمجتمع وللمؤسسات العاملة به سواءً أكان ذلك فى نوعية البرامج، أم تعديل السلوك، أم تطوير المشروعات،... إلخ.

وهو ما يعبر عنه «إزالة نقطة التجمد» من خلال بناء جديد لبرامج الخدمات، إجراءآت العمل، العلاقات الاجتماعية، وفى هذا يقول ماكان وكتلر Macan & Culter أن الأخصائى الاجتماعى من واجبه أن يعمل على توفير الظروف الملائمة داخل المنظمة التى يعمل بها كى يستطيع أن يساعد المستفيدين بأفضل ما يمكن ويضمن وصول الخدمات إلى مستحقيها(٥).

معوقات تواجه عملية التدخل المهنى

قد يجد المنظم الاجتماعى مقاومة من جانب بعض قيادات المجتمع إذا كان يعمل على مستوى المجتمع المحلى أو من بعض أعضاء الجهاز الإدارى إذا كان يعمل على مستوى المؤسسات المحلية وهذه ظاهرة طبيعية. حيث إن وجود شخص جديد فى المجتمع أو المؤسسة قد يؤثر على البناء الاجتماعى وذلك لأن إتجاهات وسلوك هذا الشخص الجديد غير معروفة لديهم ولا يعرفون طبيعة التغيير الذى يريد أن يحدثه وما هى المكاسب أو الخسارة التى سوف تحدث نتيجة وجوده. كما قد يكون الخوف ناتجاً عما سوف يحدث نتيجة وجوده من تهديد لبعض المكانات الخاصة بهم. على هذا يوجد نوعان من المعوقات قد تعترض المجهودات التنفيذية وهما:

١ ـ معوقات راجعة إلى ممارسى الخدمة الاجتماعية:

ـ نقص عدد الأخصائيين من ذوى الكفاءات العالية.

- ضعف الإطار التصورى أو النظرى الذى يعتمد عليه المنظم الاجتماعى فى عمله مع المجتمع.
- قلة الموارد المالية المخصصة لبرامج الرعاية الاجتماعية.
- ضعف المؤسسات الخاصة بالخدمة الاجتماعية وعدم الاعتراف بالمهام التى تقوم بها.
- التشكك فى قدرات الأخصائي الاجتماعى من جانب المسئولين وقيادات المجتمع.

٢ - معوقات راجعة إلى المجتمع:

- مقاومة بعض القيادات لجهود المنظم الاجتماعى حتى لا تهدد مكانتهم.
- وجود بعض القيم المعوقة لعمليات التنمية (السلبية، التواكل،... إلخ).
- عدم توافر الموارد المالية والفنية اللازمة لمواجهة المشكلات التى يعانى منها المجتمع.
- ضعف المؤسسات المحلية غير الاجتماعية وعدم قدرتها على تحمل مسئوليات التنفيذ.
- وجود مشكلات داخل المجتمع (صراع) تحول دون إتمام برامج ومشروعات المنظم الاجتماعى.

رابعاً - تقويم عائد التدخل المهنى

يعتبر التقويم Evaluation من الخطوات المهمة فى طريقة تنظيم المجتمع، وهو ليس خطوة منفصلة عن الخطوات الأخرى، ولكنه جزء من كل خطوة سابقة وهو وسيلة للربط بين النظريات العلمية والممارسة الميدانية. وهو عملية مستمرة يقوم بها الأخصائي الاجتماعى لكل ما يقوم به من الأعمال للتعرف على نواحى الضعف والقوة به.

وفى هذه الخطوة يتم قياس النتائج التى تم الوصول إليها سواءً أكانت سلبية أم إيجابية ويهتم المنظم الاجتماعى فى هذه الخطوة بالتعرف على:

١ ـ مدى الوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها.

٢ ـ العوامل المؤثرة فى النتائج سواءً أكانت سلبية أم إيجابية.

٣ ـ العائد من التدخل المهنى.

٤ ـ مدى صلاحية الأجهزة المسئولة بالمجتمع.

٥ ـ نسبة التكاليف إلى العائد من التدخل المهنى.

٦ ـ فاعلية دور المنظم الاجتماعى فى كل مرحلة من مراحل العمل منذ بداية الاتصال بالمجتمع ودراسة وتشخيص المشكلات ووضع الخطط وتنفيذها.

وفى هذه المرحلة يعمل المنظم الاجتماعى عل إسناد بعض المسئوليات إلى القيادات الطبيعية أو الجهاز الإدارى بالمؤسسات التى يعمل بها للقيام بإنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

ـ كما يعمل على الانسحاب التدريجى لكى يعتمد المجتمع على نفسه ويقوم بعملى المتابعة من خلال الاجتماعات والاتصالات وأحياناً تطبيق بعض الاستمارات أو نماذج التقويم وقد يكون هذا التقويم يومى، أو شهرى، أو نصف سنوى، أو سنوياً، أو كل خمس سنوات، حسب الهدف الذى وضع من أجله المشروع. كما قد يكون التقويم جزئياً (أى ينصب على جزء معين من المشروع) وقد يكون كلياً يشمل كافة القطاعات والمشروعات.

وعموماً يجب أن يلتزم المنظم الاجتماعى بالموضوعية وأن يطبق الأساليب العلمية والحديثة بقدر الإمكان للقيام بهذه المهمة. حيث يترتب عليها النمو المستمر والمتزايد فى الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع.

مراجع الفصل الثامن

١ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ١١٢.

٢ ـ د. عبد المنعم شوقي، تنمية المجتمع وتنظيمه، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦١.

٣ ـ سيد أبو بكر حسانين، دراسات في تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ١٩٦٩.

4. Hun Gailssich, The Proffision and Practice of Consultation, California, Jossy Co., 1989, p. 257.

5. Charls W. Acan, Jun Culter, Social Work, (N.Y., NASW, 1979), p. 6.

الفصل التاسع
أدوات تنظيم المجتمع

الفصل التاسع
أدوات تنظيم المجتمع

لايمكن لأى عمل مهنى أن يحقق الأهداف المرجوة دون انتقاء الأداة (الوسيلة) المناسبة التى يمكن من خلالها تحقيق هذه الأهداف ... حيث تعرف الأداة .. بأنها : الوسيلة التى يمكن من خلالها إحداث الاتصال بين مجموعة من الأفراد أو المؤسسات وقد تكون هذه الأداة مادية «محسوسة» أو غير مادية «لفظية» كما تستهدف هذه الوسيلة تدعيم العلاقة وإحداث التفاعل بين مستخدميها ويتوقف استخدام الأداة وتحديد نوعيتها فى طريقة تنظيم المجتمع على عدة اعتبارات هى :

١ ـ أهداف المؤسسة التى يعمل فى إطارها المنظم الاجتماعى.
٢ ـ نوعية المجتمع (الثقافة ـ المستوى الاقتصادى ـ الظروف السياسية ... الخ).
٣ ـ الإمكانات المتوفرة (المكان ـ الميزانية).
٤ ـ طبيعة الموقف المراد التدخل فيه (فردى ـ جماعى ـ مجتمعى) موقف صراع ونزاع ـ أم تعاون واتفاق.
٥ ـ الدور الذى يمارسه المنظم الاجتماعى (مباشر ـ غير مباشر).
٦ ـ الاستراتيجيات التى سوف تمارس (اقناع ـ تفاوض ـ ضغط).
٧ ـ نماذج الممارسة (تنمية ـ تخطيط ـ عمل اجتماعى).

ويلاحظ من خلال الممارسة العملية أن الاخصائى الاجتماعى (المنظم الاجتماعى) يمكنه أن يستخدم أكثر من وسيلة خلال موقف واحد . فقد يبدأ بالمقابلة إلى عمل لجنة أو اجتماع أو مناقشة ... الخ.

وعلى هذا يعتبر إلمام الاخصائى الاجتماعى بالأدوات الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع والمهارة فى تطبيقها من الأسس الهامة لنجاح العمل المهنى للمنظم الاجتماعى.

أدوات طريقة تنظيم المجتمع

توجد عدة أدوات يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعى هى :

١ ـ اللجان.　　　　٢ ـ الندوات.

٣ ـ الاجتماعات.　　　　٤ ـ المؤتمرات.

٥ ـ المقابلات.　　　　٦ ـ المناقشات الجماعية.

٧ ـ الزيارات المجتمعية.　　　　٨ ـ العرائض والشكاوى.

٩ ـ الوسائل السمعية والبصرية (الإذاعة ـ التلفزيون ـ الجرائد ـ الكتب ـ المجلات ـ والملصقات بأنواعها المختلفة).

أولا ـ اللجان

تعتبر اللجان من أهم أدوات طريقة تنظيم المجتمع والعنصر الأساسى الذى يمكن من خلاله تحقيق الأهداف الخاصة بالطريقة سواء ما كان منها متعلقا بإحداث التنمية المحلية أو الوصول إلى إنجازات ملموسة أو إحداث تعديلات فى التشريعات والقوانين لصالح الفئات المتاحة من أفراد المجتمع.

ولإيضاح أهمية اللجان بالنسبة لطريقة تنظيم المجتمع نشير إلى ما يلى:

١ ـ تعريف اللجان.　　　　٢ ـ أنواع اللجان.

٣ ـ أهمية اللجان.　　　　٤ ـ دور المنظم الاجتماعى مع اللجان.

معنى اللجان

وضعت عدة تعريفات للجان أبرزها «أن اللجنة عبارة عن مجموعة من الأشخاص يتم اختيارهم أو تعيينهم بطريقة أو بواسطة سلطة عليا أو يتم انتخابهم من قبل تنظيم له هذه الصلاحية وذلك للقيام بمسئولية معينة لها صفة الاستمرار أو عدم الاستمرار.

كما تعرف اللجنة بأنها مجموعة من الأشخاص اجتمعوا لمناقشة

موضوع معين ولفترة محددة وهؤلاء الأشخاص تتوافر فيهم شروط معينة وعادة ما يتم اختيارهم أو تعيينهم بواسطة مجلس الادارة.

أنواع اللجان

تختلف اللجان تبعا لوظيفتها ونوعية الأفراد المكونين والمدة وفيما يلى نعرض لأهم أنواع اللجان:

المتغيرات	نوع اللجان
من حيث المدة	١ ـ لجان دائمة. ٢ ـ لجان مؤقتة
من حيث الوظيفة	١ ـ لجان تنسيقية. ٢ ـ لجان تخطيطية ٣ ـ لجان تنفيذية. ٤ ـ لجان متابعة وتقويم. ٥ ـ لجان إشرافية ٦ ـ لجان استشارية.
من حيث نوعية المشروعات والبرامج	١ ـ لجان اجتماعية. ٢ ـ لجان ثقافية ٣ ـ لجان اقتصادية. ٤ ـ لجان إدارية.
من حيث العدد	١ ـ لجان صغيرة العدد ٢ ـ لجان كبيرة العدد.
من حيث الموضوعات المكلفة بها	١ ـ لجان محددة بموضوع معين. ٢ ـ لجان محددة بأكثر من موضوع.
من حيث العضوية	١ ـ لجان من مجلس الإدارة فقط. ٢ ـ لجان من مجلس الإدارة وأعضاء من الجمعية العمومية. ٣ ـ لجان من مجلس الإدارة والجمعية العمومية ومعهم المهتمين بنشاط المؤسسة.

وفيما يلى بعض هذه التقسيمات الخاصة باللجان :

(أ) تقسيم اللجان من حيث المدة

هناك لجان مدة عملها طويلة وأخرى مدة عملها مؤقتة. ويتوقف وقت اللجنة على نوعية المهام المكلفة باعتبارها، ونوعية المكونين لها وطبيعة الأهداف المكلفين بها. حيث يلاحظ أن اللجان الدائمة أو التى تشكل لمدة طويلة غالبا ما يكون العمل المنوط بها مستمر ويشمل كل مراحل المشروع ومنها على سبيل المثال «اللجنة المالية، اللجنة التنسيقية» حيث تقتضى طبيعة عمل هذه اللجان التواجد المستمر فى كل مراحل العمل وطالما كانت الحاجة إليها ملحة ومستمرة.

أما اللجان المؤقتة فغالبا ما تكون مهمتها انجاز مشروع معين، برنامج معين، أهداف محددة أو مهام محددة تنتهى بانتهاء هذه المهام أو الأهداف ومن هذه اللجان (لجان جمع المال، لجان التحقيق، لجان الإعداد، لجان المشتروات) حيث يعتبر نجاح هذه اللجان فى أداء المهام الموكلة إليها وفى الوقت المحدد لها هو الشرط الأساسى فى تواجدها. وتفيد هذه اللجان فى تدعيم اللجان الدائمة وتنفيذ ما توصى به من مهام. فإذا كانت اللجنة الدائمة تحتاج إلى دعم مادى لمشروع معين تكلف لجنة لمدة مؤقتة للقيام بهذه العملية فقد تستغرق أسبوع أو أكثر حسب نوعية المهام الموكلة إليها.

(ب) تقسيم اللجان من حيث الوظيفة

لجان استشارية

وتركز هذه اللجان على دراسة موضوع معين يراد الوصول فيه إلى قرار ويحتاج إلى خبراء مختصين فى مثل هذا الموضوع. فإذا كان المنظم الاجتماعى يدرس مشكلة (الإنارة، الإسكان) فهذا يحتاج إلى خبراء فى هذه الموضوعات أو مستشارين، لذا تكون لجان فنية لبحث هذا الموضوع ثم

تقدم توصياتها إلى الجهة المختصة التى قامت بتشكيلها كمجلس ادارة الجمعية ويشترط لنجاح هذه اللجنة الاستشارية فى مهمتها أن تضم التخصصات المختلفة التى تفيد فى تحديد أبعاد الموضوع المراد دراسته والتقدم برأى مستنير بشأنه.

لجان تنسيقية

يلاحظ بعد انتهاء سير العمل سواء على مستوى المؤسسة أو المجتمع المحلى أن هناك بعض البرامج أو المشروعات يحتاج الأمر إلى التنسيق فيما بينها حتى لا يحدث ازدواج أو تكرار لذا تكون مهمة هذه اللجنة محصورة فى هذا الجانب ولا يوجد هذا النوع من اللجان إلا فى المؤسسات الكبرى المتعددة الأغراض، أو المؤسسات التى لها نشاط من نوعيات مختلفة وكذلك فى المجتمعات التى توجد بها كثير من المشروعات المحتاجة إلى التنسيق وتعتبر عملية التنسيق وتعتبر عملية التنسيق هامة جدا فى أنشطة تنظيم المجتمع وفى هذا يرى وليم ريد William Reid أهمية وسائل فعالة لتوجيه التبادل بين المنظمات يعتبر من أهم أهداف التنسيق. كما أنه على مستوى المجتمع المحلى يؤدى إلى تحرك المجتمع ككل صوب الأهداف المشتركة. ويعمل على إحداث التكامل من الموارد المتاحة[٢].

لجان إشرافية

وهذه اللجان تقتصر مهمتها على الإشراف على نشاط معين من أنشطة المؤسسة أو المجتمع مثل (الإشراف على دار حضانة، دار مسنين، دار تأهيل مهنى ... الخ)، وملاحظة واستكمال أوجه النقص التى يعانى منها ووظيفة هذه اللجنة غاية فى الأهمية لأنه يمكن من خلالها التأكد من نجاح المشروع أو فشله وذلك بالتعاون مع اللجان الأخرى المشكلة وبصفة

خاصة لجنة المتابعة والتقويم وغالبا ما تضم هذه اللجنة المختصين فى هذا النوع من الإشراف بالإضافة إلى مجموعة من الخبراء حسب الحاجة إليهم.

لجان تخطيطية

وهذه اللجنة ذات طابع فنى وعلمى ويشكل أعضائها غالبا من قيادات المؤسسة بالإضافة إلى المختصين فى تقييم البرامج والمشروعات أو من لديهم خبرة فى بحوث العمليات والأساليب التخطيطية الحديثة وأساليب تحليل المشكلات. ويتوقف على عمل هذه اللجنة ما يمكن أن تقوم به اللجان الأخرى مثل لجنة التنفيذ والمتابعة والتقويم وتفيد هذه اللجنة فى تحديد حجم المشكلة مدى انتشارها والموارد المتاحة ونوعية هذه الموارد ونوعية المؤسسات التى يتعامل معها .. ويرى Jone Bard أن المنظم الاجتماعى (المخطط) يتعامل مع الاحتياجات المحسومة التى يدركها المجتمع ويرغب فى مواجهتها أو إيجاد حلول لها[٣] وعلى هذا فإن نجاح عمل لجنة التخطيط هو مواجهة المشكلات التى تعانى منها المؤسسة أو المجتمع طبقا للأهداف المحددة لها والمطلوب الوصول إلى قرار بشأنها.

اللجان التنفيذية

وهى من اللجان المهتمة لابراز جهود المؤسسة أو المجتمع وغالبا ما يوكل إليها تنفيذ عمل معين تنتهى بانتهائه مثل تنفيذ مبنى جديد للمؤسسة فى حدود الاعتمادات المحددة، تنفيذ الحلول التى توصلت إليها لجنة التخطيط بشأن مشكلة معينة مثل مشكلة الإسكان، التأهيل المهنى للمعوقين، جمعية تنمية مجتمع ... الخ، وكلما كان التنفيذ مرتبطا بالواقع كلما حققت هذه اللجنة أهدافها وفى الوقت المحدد لها.

لجان المتابعة والتقويم

وتشكل هذه اللجنة بهدف مواجهة التغيرات التى قد تحدث أثناء تنفيذ

مشروع معين، برنامج معين، مواجهة مشكلة معينة. أو التأكد من سير الخطة حسب الهدف المحدد. وتقدم تقرير دورى إلى الجهات المختصة لبيان مدى التقدم أو المشكلات التى تواجه المشروع. وكلما كانت النتيجة دقيقة فى التقارير التى تقدمها وأمينة فى عرضها. كلما ساعد ذلك على تحقيق الأهداف الموضوعة.

(جـ) أنواع اللجان من حيث عدد المكونين لها

لا يوجد رأى معين يؤكد أن هناك عدد معين أو أمثل للجنة حيث يتأثر تكوين اللجنة بعدة اعتبارات (سبق الاشارة إليها) مثل طبيعة عمل اللجنة، حجم العمل، إمكانيات المؤسسة، الوقت المطلوب انجاز المهام خلاله ... الخ، وكلما كانت المهام الموكلة إلى اللجنة كبيرة كلما أدى ذلك إلى زيادة عدد أعضائها إلا أن تقسيم اللجان إلى لجان صغيرة الحجم، وأخرى كبيرة الحجم يعنى أن اللجان ذات العدد المحدد من الأفراد يغلب تكوينها من الأشخاص الخبراء فى موضوع معين وبصفة خاصة لجان التخطيط أو لجان المشتروات، اللجان الاستشارية، اللجان المالية، فهى مكونة لغرض محدد ولمهمة محددة.

أما اللجان كبيرة الحجم. يغب عليها القيام بمهام متعددة فى إطار هدف واحد مثل اللجنة التنفيذية (يمكن أن تضم الخبراء المتطوعين ـ من لهم اهتمامات بالموضوع المراد تنفيذه ـ لجان جمع المال يمكن أن تكون من المختصين بالمؤسسة بالإضافة إلى المتطوعين من أفراد المجتمع ... الخ).

ولذلك نرى أن حسن إعداد المنظم الاجتماعى وخبرته ومهارته فى هذا المجال يمكن أن يكون لها تأثيرا إيجابيا على تحديد حجم اللجان على نحو يضمن فاعلية هذه اللجان فى تأدية المهام الموكلة إليها.

(د) أنواع اللجان من حيث الأهداف

لجـــان ثقافية :-

وتستهدف هذه اللجان تصميم مجموعة من البرامج الثقافية والنوعية التى تواجه حاجات المجتمع وتشبع رغبات أبنائه طالما تتوافق هذه الرغبات مع القيم الإيجابية السائدة بالمجتمع ككل وتتطلب أن يكون الأعضاء المكونين لها لديهم مهارات تتصل بهذا النوع من البرامج ولهم خبرة فى العمل فى المجالات الثقافية بأبعادها المختلفة.

لجـــان اقتصادية :-

وتستهدف دراسة المشروعات التى تصمم لتنمية المجتمع والارتقاء به اقتصادياً، والعمل على دراسة جدوى مثل هذه المشروعات والعائد منها سواءً أكان هذا العائد فى صور مادية أو ينتج عنه تغيير اجتماعى فى المجتمع وهذه اللجنة تتطلب مهارات خاصة فى دراسات الجدوى وفى المشروعات الصغيرة، وفى عمليات النقل التكنولوچى، ... إلخ.

لجان صحـــية :-

يعتبر الجانب الوقائى من أهم الجوانب التى تركز عليها أنشطة تنظيم المجتمع وبالتالى مواجهة المشكلات الصحية قبل وقوعها أو الإسراع فى مواجهتها بعد وقوعها من الأمور الهامة لمثل هذه اللجان مثل : مواجهة الأمراض الوبائية، مواجهة الأمراض المستوطنة، تنمية الوعى الصحى لدى الأسر. وهذه اللجان تكتسب أهمية خاصة لممارسات طريقة تنظيم المجتمع، لأنها تتعامل مع العوامل المؤثرة على عمليات التنمية، فكيف تتم التنمية بدون وجود أفراد أصحاء بالمجتمع وعلى هذا يكون غالبية هذه اللجان من الأطباء والعاملين فى المجال الطبى ومجال الطب الوقائى بالإضافة إلى الأخصائي الاجتماعى.

لجان اجتماعية :-

ويتضح من اسم هذه اللجنة أنها تهتم بمواجهة المشكلات الاجتماعية التى يعانى منها المجتمع أو المؤسسة كما أنها قد تهتم بتصميم مجموعة من البرامج الترويحية التى تدعم العلاقات الاجتماعية بين أفراد المؤسسة أو تدعيم شبكة العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع ككل. وهذه اللجان غالباً ما يكون المكونون لها من الأخصائيين أو من لهم اهتمامات بالأمور المجتمعية بالإضافة إلى المتطوعين.

لجـــان إدارية :-

قد تواجه المؤسسة مشكلات إدارية أو قد تحتاج إلى تطوير فى الجانب الإدارى حيث أشارت الكتابات الحديثة فى المنظمات أن هناك أمراض تصيب المؤسسات أطلق عليها «باثولوچى المنظمات» وهذه تحتاج إلى مواجهة مثل : البيروقراطية، تغيب الموظفين، ضعف البرامج، عدم فاعلية الخدمات، ... إلخ. مما يتطلب الأمر تكوين لجان لدراسة هذه المشكلات ووضع الحلول لها بما يطور العمل داخل المؤسسة.

لجـــان التمويل :-

وهى من اللجان المهمة أيضاً والتى تسعى إلى التعرف على مصادر التمويل المختلفة بالمجتمع.

ويهم هذه اللجنة التعرف على الموارد المتاحة داخل المؤسسة وخارجها وحصر هذه الموارد وتوزيعها على الأنشطة المختلفة بالمؤسسة وكذلك أنشطة طريقة تنظيم المجتمع سواءً أكانت داخل المؤسسة أم لتقوية علاقة المؤسسة بالمؤسسات.

أهمية اللجان بالنسبة لطريقة تنظيم المجتمع

تعتبر اللجان ـ كما سبق الإشارة إليه ـ من الأدوات الهامة بالنسبة لطريقة تنظيم المجتمع وذلك للاعتبارات الآتية:

١ ـ أن اللجان وسيلة يمكن من خلالها توفير الفرصة للتفكير الجماعى والمشاركة الإيجابية فى صنع القرارات والعمل على تضييق الفجوات بين وجهات النظر بقدر الإمكان وعلى هذا فهى تساعد فى الوصول إلى أفضل الآراء وتأكيد احترام رأى الأغلبية ، كما أنها فرصة لتطبيق مبدأ القيادة الجماعية(٤).

٢ ـ أن اللجان أحد الوسائل الهامة لتدريب الكوادر الفنية المدربة لقيادة العمل الاجتماعى سواءً بالهيئات الاجتماعية الأهلية أم الحكومية أم على مستوى الوحدات الاجتماعية المختلفة بالمجتمع المحلى. وذلك من خلال الاحتكاك المباشر مع المختصين فى مجال العمل الاجتماعى.

٣ ـ أنها وسيلة جيدة لحشد كافة الجهود (خاصة المهتمين بالعمل الاجتماعى والخدمة العامة)، حيث يمكن الاستفادة من هذا الحماس فى دعم المشروعات المختلفة التى تهم المجتمع وتحقق أهدافه.

٤ ـ أن اللجان يمكنها بحث مشكلات المجتمع بطريقة متأنية/دقيقة وفى ضوء الموارد والإمكانات المتاحة.

وفى هذا يقول ديفيد براو David Berlo أن العملية التى يمر الإنسان ويتغير فيها ممارسته لنشاط معين هى بمثابة تعلم(٥).

ونعتبر اللجان فى ضوء هذا الرأى أحد الوسائل التى يتم من خلالها التعليم واكتساب المهارات وبالتالى تعديل الاستجابات.

العوامل التى تساعد على نجاح اللجان فى أداء المهام الخاصة بها:

١ ـ لابد من وضوح الهدف من تكوين اللجنة بالنسبة لكل الأعضاء لأن

وضوح الهدف يؤدى إلى الإتجاه المباشر للجنة صوب الأهداف المحددة وذلك يؤدى إلى استثمار الوقت والجهد وخفض التكاليف وإنجاز الأهداف المحددة.

٢ ـ أن تكون هناك حاجة إلى تكوين اللجنة أصلا وألا يكون تكوينها مبنى على قرارات سريعة وأن يكون هناك إدراك لما يمكن أن تقوم به من أعمال تنعكس آثارها على المؤسسة أو المجتمع ككل.

٣ ـ أن يكون هناك انتقاء مناسباً لأعضاء اللجنة بمعنى اختيار الأفراد الذين لديهم الخبرة والمهارة فى عمل اللجنة والذين لديهم الوقت المناسب والجهد ولديهم الرغبة فى تقبل آراء الآخرين.

٤ ـ أن تكون لدى اللجنة البيانات والمعلومات التى تساعدها على أداء المهام الخاصة بها لكى تؤدى عملها على أكمل وجه.

٥ ـ أن تهتم اللجنة بأعمال التسجيل وأن تطور من الأساليب المستخدمة فى التسجيل وأن تقدم التقارير المطلوبة منها وفى الموعد المحدد لها.

٦ ـ أن تكون هناك ميزانية لأعمال اللجنة كى تتصرف فى نطاقها وأن تكون هذه الميزانية كافية وموزعة توزيعاً عادلا على كافة الأعمال المنوطة بهذه اللجنة.

٧ ـ أن يكون عمل اللجنة مبنياً على خطة واضحة المعالم، كى تتمكن من أداء أعمالها بأقل التكاليف الممكنة وفى أسرع وقت ممكن.

٨ ـ أن يكون حجم اللجنة (عدد أعضائها) مناسباً للمهام الموكل إليها تحقيقها حيث يجب ألا يكون قليلا بالدرجة التى لا تسمح بتحمل مسئوليات العمل أو كبيراً بالدرجة التى تعوق العمل.

٩ ـ أن يشعر كل عضو فى اللجنة بالانتماء إلى بقية الأعضاء، وإلى المؤسسة وإلى المجتمع الذى تقوم اللجنة بخدمته.

١٠ ـ المهارة فى قيادة اللجنة بمعنى أن يتوفر فى رئيس اللجنة ومقررها المهارة فى قيادة العمل داخل اللجنة.

١١ ـ الإعداد المناسب لاجتماعات اللجنة مثل الأوراق التحضيرية، المكان، الوقت، الإضاءة، الهدوء، التهوية، كما أن طريقة جلوس الأعضاء تفيد إلى حد كبير فى إحداث التفاعل فيما بينهم.

١٢ ـ أن يحدد موعداً معيناً تنهى فيه اللجنة أعمالها، حيث إن تحديد التوقيت من أهم العوامل التى تساعدها فى تأدية مهمتها.

١٣ ـ ضرورة التقويم الدورى لأعمال اللجنة من فترة إلى أخرى كى يمكن اكتشاف الأخطاء التى تقع فيها اللجنة والعمل على تلافيها أولا بأول.

عيوب اللجان

هناك من يقول «إذا أردت أن تقتل موضوعاً فأحله إلى لجنة» قد يكون ذلك صحيحاً إذا كانت هذه العيوب الخاصة باللجان هى:

١ ـ البطء فى الوصول إلى قرارات رشيدة ومناسبة.

٢ ـ ارتفاع التكاليف الخاصة باللجان.

٣ ـ عدم التوصل إلى حل وسط للتوفيق بين الآراء المتعارضة.

٤ ـ عدم تحديد مسئولية إتخاذ القرار بين أعضاء اللجنة.

٥ ـ استخدام بعض الأعضاء اللجان كوسيلة لإشباع رغباتهم الشخصية.

ثانياً ـ الاجتماعات

تعتبر الاجتماعات من الأدوات التى يمكن للمنظم الاجتماعى استخدامها لتحقيق أهداف الطريقة ومن خلالها يمكن تدريب أفراد المجتمع أو أعضاء المؤسسة على القيام بالأدوار القيادية فى المواقف المختلفة التى تتلائم مع قدراتهم وإمكانياتهم بالإضافة إلى اكتساب المقدرة على التعامل البناء البناء مع المشكلات المجتمعية.

مفهوم الاجتماع

هو عبارة عن اشتراك أكبر عدد ممن يمارسون أنشطة تنظيم المجتمع والمهتمين به في لقاء لتحقيق أهداف الطريقة سواءً أكان هذا اللقاء داخل أحد أجهزة تنظيم المجتمع أو خارجه وذلك لمناقشة بعض الأمور التى تتعلق بالأنشطة والبرامج والوصول إلى قرارات مرتبطة بهذا الشأن.

وفى هذا الإطار يعرف الاجتماع بأنه لقاء يضم مجموعة كبيرة من المواطنين لمناقشة بعض القضايا التى تهمهم أو تهم المجتمع الذى يعيشون فى إطاره.

ولكى يحقق الاجتماع الأهداف التى عقد من أجلها، فهناك مجموعة من المراحل التى يمر بها وهى:

١ ـ مرحلة التحضير للاجتماع

تتضمن هذه المرحلة إعداد جدول الأعمال قبل الاجتماع بوقت كاف. إرسال الدعوة للأعضاء قبل الاجتماع بوقت كاف ثم العمل على تهيئة مكان الاجتماع (الأدوات، الكراسى، الإضاءة ، السعة، الهدوء، ترتيب مكان الجلوس، وضع اللوحات الإرشادية) حيث إن توفير هذه العوامل يسهم فى نجاح الاجتماع.

وبالنسبة لبطاقات الدعوة، يجب أن يرفق بها جدول أعمال الاجتماع، وصورة من محضر الجلسة السابقة ، وصورة التقارير والمستندات المتعلقة بجدول الأعمال بالإضافة إلى الاهتمام بمظهر هذه الدعوة من حيث الشكل، والتنسيق. حيث تسهم كل هذه العوامل فى تهيئة العضو لحضور الاجتماع.

٢ ـ مرحلة عقد الاجتماع

وهذه المرحلة تتضمن مناقشة جدول الأعمال الخاص بالاجتماع وعلى هذا ، هناك بعض الجوانب التى يجب أن تراعى من جانب رئيس الاجتماع وبعض الجوانب المتصلة بأهداف الاجتماع.

فيما يتعلق برئيس الاجتماع لابد أن تتوفر لديه المهارة فى إدارة المناقشات وطرح الموضوعات والالتزام بالوقت المحدد للاجتماع والموضوعات الواردة فيه. وأن يراعى الانتقال تدريجيًا من موضوع إلى آخر وذلك لأخذ القرار فى الموضوع السابق كما يجب أن تتوافر لديه بعض الخصائص مثل : [التحدث بصوت مسموع، ومفهوم، الترابط الفكرى، الذكاء، القدرة على استقراء ما يدور بين الأعضاء والتعبير عنه، البعد عن الانفعال، الثقة بالنفس، ... إلخ]، من السمات التى تساعده فى النجاح فى إدارة الاجتماع.

كا أنه يجب أن تتناسب الموضوعات المطروحة مع وقت الاجتماع ولا يطول الاجتماع أكثر من اللازم حتى لا يصاب الأعضاء بالملل وأن يراعى أيضًا التدرج فى عرض الموضوعات من الأمور البسيطة إلى الأمور المعقدة ثم الأمور البسيطة فى نهاية الاجتماع على أن تتاح الفرصة للمناقشة بما يحقق فرصة التفاعل بين الأعضاد المكونين للاجتماع والاهتمام بعملية التسجيل لكل الملاحظات التى وردت بالاجتماع لكى يستفاد منه فى الاجتماعات التالية.

٣ ـ متابعة الاجتماع

بعد الانتهاء من الاجتماع ولابد أن تكون هناك متابعة للقرارات التى تم اتخاذها وتكون مسئولية المنظم الاجتماعى أن يعمل على تلخيص الآراء المطروحة، ووضعها فى تقرير مناسب ويمكن أن تتم عملية متابعة الاجتماع

من خلال لجنة تشكل لهذا الغرض. وذلك فى حالة ما إذا كان الاجتماع يحتوى على موضوعات متعددة وتحتاج إلى جهد كبير من جانب المسئولين بالمؤسسة أو المجتمع.

ويفيد فى عملية المتابعة، دقة التسجيل، حيث تعتبر محاضر الجلسات من الوسائل الهامة التى تعين فى عملية المتابعة كذلك يجب الاهتمام فى محاضر الجلسات بتحديد مهام الأعضاء بدقة والمسئوليات التى أسندت إليهم وتاريخ تنفيذها حتى تسهل عملية المتابعة.

ثالثاً ـ المؤتمرات

المؤتمر هو أحد الأدوات الهامة فى طريقة تنظيم المجتمع والتى تستخدم للعمل على إقناع الجمهور بفكرة أو موضوع معين أو نتائج عمل معين وذلك بهدف كسب تأييد الرأى العام لذلك الموضوع الذى سوف يتم بحثه فى المؤتمر وقد تخصص بعض المؤتمرات لمناقشة قضايا مهنية مثل المؤتمرات العملية التى تعقد بكليتى الخدمة الاجتماعية بالقاهرة والفيوم سنوياً وتهتم بالقضايا المتصلة بالممارسة أو التأصيل النظرى للمهنة كما تعقد مؤتمرات أخرى لمناقشة قضايا عامة مثل: تنمية المجتمع، النقل التكنولوجى، القرى المستحدثة، الأمن الاجتماعى، الكوارث، ... إلخ. وطبقًا لهذه الأهداف تختلف نوعية المشاركين فى هذه المؤتمرات فبينما يكون غالبية الحاضرين فى المؤتمرات المهنية من المتخصصين فى الخدمة الاجتماعية ففى المؤتمرات العامة قد يكون الغالبية من تخصصات متنوعة ترتبط بالموضوع المطروح بالمؤتمر.

أنواع المؤتمرات

تنقسم المؤتمرات على النحو التالى:

أولا ـ من حيث المدة:

١ ـ مؤتمرات دورية

بمعنى أنها تعقد بصفة دائمة فى فترات محددة مثل المؤتمر العلمى بكلية الخدمة الاجتماعية بالقاهرة، والمؤتمر العلمى بكلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، ويشارك فيه أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية.

٢ ـ مؤتمرات مؤقتة

بمعنى أن الضرورة أو الظروف هى التى تفرض انعقاد هذا المؤتمر، مثل المؤتمرات التى قامت وزارة الشئون الاجتماعية ، والشباب بعقدها خلال فترة الزلزال الذى اجتاح مصر خلال شهر أكتوبر عام ١٩٩٢.

ثانياً ـ من حيث الغرض:

تنقسم المؤتمرات إلى:

١ ـ مؤتمرات عامة

لمناقشة قضايا عامة تهتم بالمجتمع، مثل المؤتمرات التى تجريها المحافظات لمناقشة مشاكل الإسكان، الصرف الصحى وتشرف عليها المحليات.

٢ ـ مؤتمرات نوعية

لمناقشة قضايا محددة تهم قطاع محدد وذلك مثل الموتمرات التى يعقدها الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة أو الإتحاد النوعى للجمعيات والمؤسسات الخاصة والإتحاد العام للجمعيات للتعريف ببعض المشكلات مثل: مشكلات التمويل، المشاركة، الإشراف الحكومى، ... إلخ.

٣ ـ مؤتمرات مهنية

وهى التى تعقد بواسطة النقابات مثل نقابلة المهن الاجتماعية أو بواسطة المؤسسات التعليمية مثل كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية والغرض منها مناقشة قضايا المهنة وتذليل ما يعترض المهنة من معوقات .

ثالثاً ـ من حيث المستوى

كما تنقسم المؤتمرات من حيث المستوى إلى:

١ ـ مؤتمرات محلية

تعقد فى إطار الحى أو الجيرة أو المربعات السكنية أو قد تكون على مستوى قطاع معين يضم أكثر من حى. وهذه المؤتمرات تعقد بواسطة جمعيات تنمية المجتمع وذلك عند الرغبة فى التعريف بأهدافها أو حث المواطنين على المشاركة، ويميل القادة السياسيون إلى عقد هذا النوع من المؤتمرات للتعريف بأغراض الأحزاب المنتمين إليها.

٢ ـ مؤتمرات إقليمية

وتعقد فى إطار المحافظة إذا كان المؤتمر على مستوى محافظة واحدة وقد يقصد بالإقليم أيضاً مجموعة محافظات تشترك فى مشكلة واحد حيث عقد فى محافظة القاهرة المؤتمر العلمى لتعليم الخدمة الاجتماعية وضم المهتمين فى قضايا المهنة على مستوى محافظة القاهرة وشارك فيه كثير من المهتمين بهذه القضية من محافظات أخرى.

٣ ـ مؤتمرات قومية

وهى التى تعقد على مستوى الدولة وتكون مهمتها مناقشة قضايا المجتمع ككل، وهذه المؤتمرات تفيد فى إثارة اهتمام الرأى العام حول

القضايا التى تهم المجتمع ككل ومثال ذلك : المؤتمرات التى عقدت خلال فـتـرة الزلزال فى مـصـر عـام ١٩٩٢م، والمؤتمرات التى ينظمـهـا رئيس الجمهورية فى المناسبات القومية.

٤ ـ مؤتمرات دولية

وتنظم على مستوى عدة دول تهتم بمشكلة محددة مثل: «المؤتمر الدولى للدفاع الاجتماعى» الذى عقد بالجامعة العربية، والمؤتمر الدولى للمعوقين ، وغير ذلك من الموتمرات التى تهتم بمشكلة معينة على مستوى دولى ويكون الهدف منها هو تبادل الخبرات والاستفادة من الامكانات المتوفرة لدى الدول الأخرى.

الجوانب التنظيمية للمؤتمر

يراعى عند عقد المؤتمر الجوانب الآتية:

١ ـ مرحلة الإعداد للمؤتمر

وهى المرحلة التى تسبق عقد المؤتمر وتشمل: [تحديد الهدف، تحديد الموضوعات، تحديد موعد ومكان المؤتمر، الإعلام، دعوة بعض القادة والخبراء للمساهمة فى المؤتمر، عمل الدعوات الخاصة بالمؤتمرات، إرسال هذه الدعوات إلى الأعضاء المساهمين قبل الموعد المحدد].

٢ ـ مرحلة انعقاد المؤتمر

حيث يفتتح المؤتمر بالكلمات الترحيبية من جانب منظمى المؤتمر ويتحدث فى البداية كبار المسئولين ، ثم تعقد جلسات عامة تلقى فيها البحوث التى ترتبط بموضوع المؤتمر ثم جلسات خاصة «لجان فرعية» لدراسة موضوعات خاصة ثم الخروج بمجموعة من التوصيات المحددة فى الموضوع الذى قامت ببحثه ثم تسلم هذه التوصيات إلى لجنة لصياغتها

تمهيداً لعرضها على المؤتمر فى اجتماع عام لإقرارها أو إدخال تعديلات عليها . ويراعى أثناء عقد المؤتمرات أن تكون الموضوعات المطروحة متجانسة ولائقة علميًا وأن يكون المشاركين من تخصصات متقاربة، حتى لا يحدث خلل فى المؤتمر يؤثر على تحقيق أهدافه.

مرحلة المتابعة

وتشمل هذه المرحلة إعداد المطبوعات من البحوث والدراسات التى تم تقديمها فى المؤتمر وكذلك القرارات التى اتخذت وإرسال هذه المطبوعات إلى أعضاء المؤتمر وإلى بعض الجهات التى يهمها الأمر على أن تقوم لجنة المتابعة بالاهتمام بالقرارات والتأكد من تنفيذها.

العوامل التى تساعد على نجاح المؤتمر:

١ ـ أن يكون الهدف واضحاً ويهم قطاع كبير من المجتمع أو يمس مشكلة جماهيرية.

٢ ـ أن تكون الجهة المنظمة للمؤتمرات ذات سمعة جيدة وموثوق فيها من جانب أفراد المجتمع.

٣ ـ أن يكون موعد انعقاد المؤتمر ملائماً.

٤ ـ الإعداد الجيد للمؤتمر.

٥ ـ الإعلام الجيد عن المؤتمر قبل وأثناء وبعد المؤتمر.

٦ ـ أن تكون الشخصيات المشاركة فى المؤتمرات لها سمعتها العلمية.

٧ـ ملائمة مكان المؤتمر من حيث القرب من المواصلات، التهوية، الاتساع.

٨ ـ أن تكون القرارات المتخذة بالمؤتمر واقعية.

٩ ـ أن تكون التوصيات قابلة للتنفيذ.

١٠ ـ الجدية فى متابعة القرارات والتوصيات وتنفيذها.

مميزات المؤتمر:

١ ـ يفيد فى تجميع أكبر قدر من الآراء.

٢ ـ يعتبر الأسلوب النموذجى فى المناقشة بطريقة متكاملة.

٣ ـ يزود المجتمع والمشاركين فى المؤتمر بمعلومات وافية عن القضايا المطروحة (إذا كانت متعلقة بتنمية المجتمع، العمل الاجتماعى، الخدمة الاجتماعية، المشاركة، ... إلخ).

٤ ـ يسهم فى تنمية القيادات الجديدة.

عيوب المؤتمرات:

ـ التكلفة المرتفعة (حيث تحتاج بعض المؤتمرات إلى مبالغ مالية كبيرة).

ـ عدم التوصل إلى توصيات واقعية.

ـ قد يحتوى على معلومات غير مترابطة وغير متناسقة.

ـ تدخل بعض الأعضاء المشاركين فى شئون الأعضاء الآخرين.

ـ قد لا يتوافر الوقت الكاف لدى الكثيرين لحضور المؤتمر.

نموذج (أ)

يوضح المهارة فى الإعداد لاجتماع أو ندوة

أولاً ـ اطرح على نفسك عدة أسئلة تبدأ بما هو هدف الاجتماع أو الندوة، من المتحدثون، من الحاضرون، ما هو الوقت المناسب، ما هى الإمكانات المتوفرة، سواء كانت مادية أو بشرية.

ثانياً :

- ـ تعلم أسلوب الحوار والمناقشة.
- ـ تعلم أسلوب الاعتراض والوقت المناسب لذلك.
- ـ تعلم مهارة الانصات والملاحظة.
- ـ تعلم مهارات التسجيل والتقويم.

مراحل الإعداد للاجتماع أو الندوة

أولا ـ مرحلة الإعداد

وتشمل :

١ ـ تحديد نوعية الحضور والهدف من الاجتماع أو الندوة.

٢ ـ تحديد مكان الاجتماع أو الندوة.

٣ ـ تحديد وقت وتاريخ الاجتماع أو الندوة.

٤ ـ تحديد التجهيزات اللازمة للاجتماع أو الندوة.

٥ ـ إعداد بطاقة الدعوة.

٦ ـ إرسال البطاقة قبل الموعد بوقت كاف (أسبوع مثلا).

٧ ـ عمل لوحات إرشادية لمكان الاجتماع أو الندوة.

ثانياً ـ مرحلة التنفيذ وتشمل:

ـ عرض جدول الأعمال.

ـ تلخيص النتائج.

ـ إدارة النقاش.

ـ توزيع الأدوار

ثالثاً ـ مرحلة التقويم وتشمل:

ـ إرسال ملخص للاجتماع إلى جميع الحاضرين.

ـ استقبال ردود الأفعال عن الاجتماع/الندوة.

توزيع الأدوار على الأخصائيين لمتابعة الاجتماع/الندوة

مسئوليات الأستاذ المشرف على تعلم المهارة:

١ ـ توزيع الأدوار على الأخصائيين .

٢ ـ تعليم كل من رئيس الاجتماع، والسكرتير على بعض الأساليب المهنية المتصلة بالاجتماع/الندوة.

٣ ـ تدريب الطلاب على أسلوب الحوار.

مسئولية رئيس الاجتماع أو الندوة:

- الترحيب بالحاضرين.
- عرض جدول الأعمال.
- إدارة الحوار.
- تلخيص الموضوعات التى حدثت بالاجتماع/الندوة.

مسئوليات سكرتير الجلسة:

- الإنصات الجيد لما يحدث بالاجتماع/الندوة.
- كيفية التسجيل للاجتماع/الندوة.
- تلخيص النتائج وإعداد ملخص مختصر عما دار بالاجتماع/الندوة.
- كيفية إرسال ملخص الاجتماع إلى كافة الحضور.

كيفية إعداد بطاقة دعوة لاجتماع أو ندوة

عند التفكير فى إعداد بطاقة دعوة لاجتماع أو ندوة يجب ملاحظة ما يلى:

١ ـ نوعية المسئول الموجهة إليه الدعوة، واختيار اللقب المناسب.

٢ ـ وقت الاجتماع أو الندوة، واختيار التوقيت المناسب.

٣ ـ تاريخ الاجتماع أو الندوة، ويجب أن يكون هناك وقتًا كافيًا للدعوة إلى هذا الاجتماع أو الندوة.

٤ ـ مكان الاجتماع، اختيار المكان المناسب للأعضاء.

٥ ـ الجلوس فى الاجتماع ، اختيار المكان بحيث يكون مناسبًا لعدد الأعضاء ووظائفهم.

٦ ـ الهدف من الاجتماع ، يجب أن يوضح بالدعوة الهدف من الاجتماع ويقسم إلى عناصر للمناقشة.

٧ ـ نهاية الاجتماع، يفضل أن يحدد بالدعوة بداية ونهاية الاجتماع وأن يلتزم بذلك بدقة حرصاً على وقت الأعضاء.

ملاحظات عامة:

١ ـ يفضل انتقاء ورق خاص للدعوة.

٢ ـ التنسيق فى الكتابة.

٣ ـ تعدد الألوان.

٤ ـ يسجل بالدعوة رقم الهاتف للاعتذار أو الاستدلال على المكان.

٥ ـ يرفق بالدعوة رسم كروكى لموقع الاجتماع/الندوة.

نموذج لبطاقة دعوة لاجتماع أو ندوة

السيد/ ....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد

يسرنا دعوتكم لحضور الاجتماع/الندوة/المؤتمر

والذى سوف يعقد بمشيئة الله مساء يوم .... الموافق / /

فى تمام الساعة .... إلى الساعة ....

فى (يحدد المكان بدقة وتوضع خريطة للموقع)

وسيكون جدول الأعمال هو:

١ ـ ....

٢ ـ ....

٣ ـ ....

٤ ـ ....

وسوف يكون لإسهامكم الطيب، الأثر البالغ فى تحقيق الأهداف المرجوة.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

رئيس الاجتماع

(........................)

للاستفسار فضلا اتصل بهاتف: ....

نموذج ملخص

لما دار في الاجتماع/ أو الندوة من موضوعات

السيد/ ....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد.

يسرنا أن نعرض عليكم ما أسفر عنه الاجتماع الماضي الذى عقد بتاريخ / /

برئاسة .... وعضوية كل من :

- .... - ....

- .... - ....

حيث تم مناقشة الموضوعات الآتية:

- ....

- ....

- ....

وأسفر الاجتماع عن التوصل إلى الآتى:

- بالنسبة للموضوع الأول : (يذكر ملخص لما تم تحقيقه).

- بالنسبة للموضوع الثانى : (يذكر ملخص لما تم تحقيقه).

- بالنسبة للموضوع الثالث: (يذكر ملخص لما تم تحقيقه).

وإذا كان لديكم أى ملاحظات نرجو إرسالها على صندوق بريد رقم ....

أو على العنوان الآتى: ....

أو الاتصال الهاتفى/ تليفون رقم : ....

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛

رئيس الاجتماع

رابعاً ـ المناقشة الجماعية :ـ

تعتبر المناقشة الجماعية من أقوى الروابط الإنسانية القادرة على التعبير عن الرأى. كما أنها أمتع وسائل التعبير إذا ما قورنت بغيرها من الوسائل التى لا تعتمد على الأسلوب الحوارى حيث تتيح الفرصة لأعضاء المجتمع للتعبير عن آرائهم وإبراز ما لديهم من إمكانات أو إبداء ما لديهم من آراء، كما أنها فرصة لدى المؤسسات التى يعمل فى إطارها المنظم الاجتماعى لإحداث تغييرات أساسية فى العمل أو أساليبه، حيث تتيح المناقشة الجماعية الوصول إلى قرارات جماعية.

وتعتبر المناقشة الجماعية ، طبقاً للإتجاهات الحديثة فى طريقة تنظيم المجتمع من خير الوسائل وأنجحها لتغيير الإتجاهات ، والآراء الجماعية، وعلى هذا فهى وسيلة لتحليل المشكلات والمواقف بهدف الوصول إلى قرار أو حل بخصوصها. وهى بطبيعتها تتيح للأفراد الوقت الكافى لتبادل الأفكار وإبراز الحقائق وإيضاح الاختلافات فيما بينهم والتوصل إلى الحلول الممكنة(٥).

وعلى هذا تعرف المناقشة الجماعية بأنها «نشاط جماعى يأخذ طابع الحوار الكلامى المنظم الذى يدور حول موضوع معين أو مشكلة معينة»(٦).

أهمية المناقشة الجماعية بالنسبة لطريقة تنظيم المجتمع : ـ

١ ـ تتيح الفرصة لكل فرد أن يدلى برأيه فى حرية تامة وصراحة فى جو لا يشوبه خوف أو تهديد.

٢ ـ من خلالها يمكن أن تتقارب وجهات النظر وتقل مسافة الخلاف وسوء التفاهم. حيث يعبر كل فرد عن آرائه وإتجاهاته ويقارن بينها وبين آراء الغير وإتجاهاتهم وهكذا يتأثر كل فرد بالآخرين ويصحح إتجاهاته أو يدعمها إذا كانت صحيحة وبالتالى يحدث التعاون بين أفراد المجتمع.

٣ ـ يشعر كل فرد أن المشكلة المعروضة مشكلته فيزداد اهتمامه بها أكثر مما لو كان بمفرده.

٤ ـ أن تعدد وجهات النظر خلال المناقشة الجماعية يؤدى إلى كثير من الاقتراحات والوصول إلى حقائق جديدة، وحلول بديلة، ... إلخ.

٥ ـ المناقشة الجماعية بمثابة صمام أمن ووسيلة للتنفيث عما يعانيه الأفراد من توتر وانفعالات مكبوتة، قد يؤدى إهمال الاستماع إليها وإخراجها إلى حيز الوجود إلى عواقب وخيمة تؤثر ليس على الأفراد فقط ولكن على المجتمع ككل .

٦ ـ أن الجماعة حين تصل إلى قرار فسوف يكون ملزماً لأعضائها وملزماً للمجتمع المحلى الذى تتواجد فيه مثل هذه الجماعات.

وفى هذا يشير .Milotred Z إلى أن أسلوب المناقشة الجماعية يؤدى إلى حماية المواطنين من أى خطأ أو سوء فهم يبدو من جانب القيادات المجتمعية، أو المسئولين فى المؤسسات ويوضح لهم الأمور ويتيح لهم فرصة دراسة هذه الأمور والوصول إلى قرارات رشيدة بشأنها.

فى إطار ما تقدم نلاحظ أن العناصر الأساسية التى تحتوى عليها المناقشة الجماعية هى:

١ ـ التعريف بالمشكلة.

٢ ـ تحليل العناصر الأساسية للمشكلة.

٣ ـ طرح مجموعة الحلول والبدائل المقترحة.

٤ ـ الاتفاق على أحد الحلول أو البدائل المقترحة.

٥ ـ وضع طريقة تنفيذ الحلول المقترحة[٧] .

كيف يمكنك كمنظم اجتماعى أن تقوم بإدارة المناقشة الجماعية؟؟

حيث إن القدرة على إدارة المناقشة الجماعية تتطلب مجموعة من

المهارات يجب أن تتوفر لدى الممارس أو من يكلفه بإدارة هذه المناقشة وبقدر ما يتوفر التدريب المناسب على المناقشة الجماعية بقدر ما يتوفر النجاح فى إنجاز الأهداف الخاصة بالمناقشة الجماعية.

الإجراءات التى يجب على المنظم الاجتماعى إتباعها عند استخدام المناقشة الجماعية كأداة لإحداث تغيير مجتمعى:

١ ـ اختيار المشكلات المناسبة والتى تهم عدداً كبيراً من أفراد المجتمع أو تؤثر عليهم. فإذا كان يعمل فى إطار مجتمع محلى فقد تكون مشكلة الإنارة، رصف الطرق، الصرف الصحى، الإسكان، من المشكلات الملحة التى تتطلب التدخل. وإذا كان يعمل فى إطار مصنع أو شركة أو المؤسسات الإنتاجية فقد تكون المشكلات المتصلة بالأجور، بالخدمات الاجتماعية، الحوافز، العلاقات الإنسانية، من المشكلات التى تتطلب التدخل المهنى وإجراء المناقشات الجماعية هو الأسلوب المناسب.

٢ ـ عرض الموضوع (أى كان نوعه) للمناقشة بحيث يبدو أنه مشكلة جديرة بالبحث والدراسة وذلك بهدف الوصول إلى حلول لها ولا يكون أسلوب النقد هو المسيطر على الحوار. حيث يتوقف على طريقة عرض الموضوع مدى النجاح أو الفشل فى الوصول إلى القرارات الرشيدة.

٣ ـ يجب أن يشجع كل الأفراد المشاركين فى المناقشة الجماعية على الاشتراك فى المناقشة وتبادل الأفكار عن طريق هذا النقاش قد تخف حدة المشكلات أو تتضح جوانب المشكلة ككل أمام المشاركين.

٤ ـ تقديم الحقائق الضرورية والخبرة اللازمة لإيضاح جوانب الموضوع دون اقتراح حل معين للمشكلة ودون تفضيل لحل على آخر مع عدم الإطالة فى الشرح والحديث.

٥ ـ يجب أن يشعر كل طرف من أطراف النقاش أنه مسئول فى الوصول إلى حلول للمشكلة وعدم تهربهم من تحمل هذه المسئولية.

٦ ـ أن يدرك منظم المناقشة الجماعية أن الخلافات التى يقوم ببحثها تدور حول رغبات قد تكون غير حقيقية وأنه مع الوقت والمهارة فى إدارة الحوار يمكن الوصول إلى حقائق المشكلة.

٧ ـ على منظم المناقشة الجماعية أن يتقبل مخاوف الأفراد ولا يهملها حيث إن خير وسيلة لنجاح المناقشة الجماعية هو إتاحة الفرصة للتعبير عن هذه المخاوف حتى تخف حدتها.

٨ ـ كما أن طريقة الأسئلة وتلخيص أهم القرارات وأسلوب التخاطب من العوامل الهامة فى تحقيق نجاح هائل للمناقشة الجماعية.

دور المنظم الاجتماعى فى المناقشة الجماعية

يسعى المنظم الاجتماعى إلى إجراء مايلى:

١ ـ تهيئة المناخ الديمقراطى (استخدام الشورى) للمناقشة.

٢ ـ أن يكون تدخله محدوداً حتى يتيح الفرصة للمشاركين للتفاعل البناء (يعرف متى يتدخل فى النقاش، ومتى ينسحب).

٣ ـ أن يحفز الأعضاء للاشتراك فى المناقشة.

٤ ـ أن يقدم بعض البيانات والمعلومات التى تثرى المناقشة.

٥ ـ تقدير كل الآراء التى تطرح بالمناقشة.

٦ ـ تدريب قادة المناقشة على كيفية إدارة المناقشة بأسلوب سليم واتباع ما سبق الإشارة فى العنصر السابق.

٧ ـ أن يساعد الأعضاء المشاركين فى المناقشة على تلخيص أهم القرارات التى توصلوا إليها وصياغتها فى برنامج عمل محدد.

٨ ـ أن يعمل على توزيع المسئوليات حسب قدرات واستعدادات كل فرد مشارك فى المناقشة.

٩ ـ الاهتمام بالمتابعة والتقويم.

ويجب أن يدرك المنظم الاجتماعى أن هناك بعض العناصر التى تعمل على عدم نجاح المناقشة الجماعية والتأثير عليها سلباً ومن هؤلاء الأفراد المسيطرين، المستهترين، العدوانيين، ... إلخ. وعليه تفهم الدوافع التى تجعلهم يمارسون هذا السلوك ثم العمل على مساعدتهم للتخلص من هذا السلوك والمشاركة بشكل فعال فى المناقشة.

مراجع الفصل التاسع

١ ـ د. عبد الحليم رضا عبد العال، تنظيم المجتمع: النظرية والتطبيق، القاهرة، المطبعة التجارية، ١٩٨٦، ص ٢٨.

2.Jan Sower Planning for Social Welfare, N.J. Prentice Hall, 1977, p. 393.

٣ ـ نبيل محمد صادق، مرجع سبق ذكره، ص ٤٣٥.

4. Zucker M. Citizens Advice Bureaus, N.Y., NASW, 1965, p. 85.

٥ ـ نبيل محمد صادق، مرجع سبق ذكره، ص ٤٤٤.

٦ ـ د. حسين محمد علي، المرحلة المعاصرة لمفاهيم ووظائف العلاقات العامة، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ١٩٧٦، ص٧٥-٧٦.

٧ ـ د. نبيل محمد صادق، مرجع سبق ذكره، ص ٤٤٥.

الفصل العاشر

أجهزة تنظيم المجتمع فى مصر

الفصل العاشر
أجهزة تنظيم المجتمع فى مصر

مفهوم جهاز تنظيم المجتمع

من خلال استقرار التراث النظرى لطريقة تنظيم المجتمع. اتفقت الآراء على أن: جهاز تنظيم المجتمع هو أى بناء أو أى كيان له هدف ووظيفة» إلا أن هذا المفهوم هلامى، غير محدد لخصائص هذا الكيان أو هذا البيان. لذا أشار ريتشارد سكوت Richard Scott فى كتابه عن المنظمات أن المنظمات التى يمارس عملها فى المجتمع أى كانت تبعيتها أو المهنة التى تمارس العمل بها هى «مؤسسات» أنشئت بترٍو وتعقل لتحقيق أهداف معينة وتعمل على المحافظة على بقائها من خلال:

- القيام بمهام ووظائف حيوية ومهمة بالنسبة لها وللمجتمع باعتبارها تعطى وتأخذ من المجتمع (التحليل الوظيفى للجهاز).
- إنه من خلال ممارستها للجهاز الخاص بها قد يحدث تقارب بين الأهداف المحددة والأهداف الحقيقية. أى بين الأهداف الرسمية والواقعية.
- إن وضع القرارات والأهداف الخاصة بالجهاز يتحقق على أساس عقلانى وسلوكى يراعى احتياجات المجتمع والمستفيدين من تحقيق هذه الأهداف والقرارات المتصلة بها[١].

إلا أن المتخصصين فى حقل الخدمة الاجتماعية يركزون على أن الأجهزة الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع هى «مؤسسات تمارس عملها مع مؤسسات وهيئات أخرى تقوم بتقديم خدمات قد تكون اجتماعية، اقتصادية، ثقافية، سواءً أكان ذلك بطريقة مباشرة أم غير مباشرة وتدخل فى أنشطة تنظيم المجتمع ويعمل بها اجتماعيون وتضم أفراداً من المهتمين بالرعاية الاجتماعية.

ويعكس التعريف السابق اهتمام طريقة تنظيم المجتمع بكل من الخدمات غير المباشرة والخدمات المباشرة. وكل من هذين الجانبين يمثل مرحلة تاريخية من المراحل التى مرت بها هذه الطريقة. حيث تعكس التعريفات التى تركز على قيام أجهزة تنظيم المجتمع بتقديم خدمات غير مباشرة الإتجاه التقليدى الذى سيطر على مكونات هذه الطريقة فى بداية نشأتها. حيث كانت طريقة تنظيم المجتمع تهتم بالتنسيق بين مؤسسات الخدمة المباشرة بحيث لا يحدث أى نوع من التكرار أو الازدواج فى أدآء الخدمات أو حدوث نوع من التضارب والصراع. وهذا المفهوم سيطر طويلا على ممارسات هذه الطريقة. وقد عكست الكتابات هذا الإتجاه. حيث أشار د. سيد أبو بكر (٢) إلى ذلك بقوله «إن أجهزة تنظيم المجتمع هى تلك الأجهزة التى تمارس نشاطها مع هيئات ومؤسسات وجمعيات تقوم بتقديم خدمات مباشرة لسكان المجتمع فى مجالات الرعاية الاجتماعية، ولا تقوم أجهزة تنظيم المجتمع عادة بتقديم خدمات مباشرة لهؤلاء السكان إلا فى حالات استثنائية مثل إجراء التجارب أو مواجهة الكوارث أو تقديم خدمة يحتاجها سكان المجتمع ولا توفرها هذه الجمعيات.

إلا أن المتبع لتطور أساليب الممارسة المهنية وظروف المجتمع المصرى ومكوناته والمجتمعات العربية يدرك مدى أهمية تدخل هذه الطريقة تدخلا مباشراً لخدمة قضايا التنمية. والعمل مع المحليات. لذلك اشتملت النظرة المعاصرة للطريقة على ضرورة قيام أجهزة تنظيم المجتمع بالخدمات المباشرة وغير المباشرة وذلك حسب طبيعة المواقف التى تتعامل بها. فى إطار هذا التحول فى مجال اهتمام هذه الطريقة أصبح العمل المباشر من مكونات طريقة تنظيم المجتمع ولا يقصد بالعمل المباشر هنا العلاج. أو مزاولة الطرق لأخرى للخدمة الاجتماعية (فرد، جماعة) ولكن يقصد من وراء ذلك

الوقاية من الوقوع فى المشكلات والوصول إلى حلول مجتمعية تعبر عن وجهة نظر أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع لذلك تسمى الأجهزة التى تعمل فيها طريقة تنظيم المجتمع وتتعامل مع مشكلات المجتمع تسمى «أجهزة خدمة المجتمع».

أنواع الأجهزة فى طريقة تنظيم المجتمع

تعددت الآراء حول أنواع الأجهزة الخاصة بطريقة تنظيم المجتمع. حيث أشار چورن Perslman and Gurin[٣] إلى أن أجهزة تنظيم المجتمع تنقسم إلى :

١ ـ **أجهزة تطوعية**: تستهدف مواجهة مشكلات يعانى منها المجتمع وتعجز الأجهز القائمة عن مواجهتها إما لنقص الموارد الفنية أو البشرية. كما تساعد هذه الأجهزة على زيادة فاعلية المؤسسات أو الأجهزة الأخرى الموجودة فى المجتمع على تحقيق الأهداف التى أنشئت من أجلها أو مساعدتها فى صياغة أهدافها أو تنمية مواردها المالية أو مدها بالعنصر الفنى والبشرى المدرب.

٢ ـ **أجهزة الخدمات** : وهى أجهزة حكومية أو أهلية وتقدم عدداً متنوعاً من الخدمات الصحية، التعليمية، الاجتماعية، وتسهم الطريقة فى زيادة فاعلية هذه الأجهزة فى تحقيق الأهداف الخاصة بها والتى تحقق أهداف المجتمع.

٣ ـ **أجهزة تخطيطية**: وهى نوع من الأجهزة يركز على عملية التخطيط للخدمات. وقد تكون هذه الخدمات محددة. أو تواجه مشكلات معينة وتضع الخطط المناسبة لمواجهتها مثل: مشكلة الأحداث، تعاطى المخدرات، جرائم الاغتصاب، ضحايا الجريمة بصفة عامة، معوقات التنمية، طموحات الشباب، رعاية المسنين، تأهيل المعوقين،... إلخ.

وقد يكون التخطيط على المستوى المحلى أو القومى. وتعمل طريقة تنظيم المجتمع مع هذه الأجهزة لمساعدتها على تحديد الأولويات وتصميم البرامج لمواجهة هذه المشكلات واتباع الطرق المناسبة لتنمية مواردها المادية البشرية.

وهذا التقسيم الذى أشار إليه جورن وبرلمان Perlman and Gurin يتوافق مع تطور المفهوم الخاص بطريقة تنظيم المجتمع.

ومن الآراء التى اتفقت مع هذا التقسيم للأجهزة. ما أشارت إليه د. هدى بدران حيث قسمت أجهزة تنظيم المجتمع على النحو التالى:

١ - أجهزة تخطيطية: تستهدف التخطيط لإحداث تغيير فى مجال معين وتحقق أهداف دقيقة. وتعتمد فى الغالب على المزج بين استراتيجية الضغط والتفاوض مع تركيز أكبر على الضغط.

٢ - **أجهزة تنسيقية**: حيث يحاول الجهاز أن يقيم علاقة مع الأجهزة الأخرى بالمجتمع والذى تربطه به مصالح معينة. وهذه الأجهزة تحدد أهدافها بشكل عام حتى يسهل اتفاق جميع الوحدات التى يتكون منها الجهاز حول الأهداف.

٣ - **أجهزة تقدم خدمات مباشرة لأفراد المجتمع** مثل المراكز الاجتماعية، والمحلات الاجتماعية. وهى فى ذلك لا تهمل وظيفة التخطيط والتنسيق ولكنها تضيف إليهم التنمية.

٤ - **أجهزة تسهم فى عمليات التنمية**: ولكن ليس بالضرورة أن يعمل فيها أخصائيون اجتماعيون مثل التنظيمات السياسية. وإن كانت السنوات الحالية (التسعينيات) وقد برزت أهمية تدخل الخدمة الاجتماعية فى المجال السياسى على اعتبار أن الشرعية السياسية تستمد مقوماتها من التفاعل مع المجتمع وتلبية احتياجاته(٤).

وقد أشار الدكتور أحمد كمال إلى أجهزة تنظيم المجتمع حيث قسّمها إلى:

أ ـ **أجهزة أولية (أساسية)**: وهى التى أنشئت خصيصاً من أجل ممارسة طريقة تنظيم المجتمع وهى أجهزة تنسيقية جغرافية، أجهزة تنسيقية نوعية، أجهزة للتنمية المحلية.

ب ـ **أجهـزة ثانوية** (مضيفة) أى تستخدم الخدمة الاجتماعية لتحقيق أهدافها التى أنشئت من أجلها ومن هذه الأجهزة المدارس، المصانع، المستشفيات،... إلخ.

جـ ـ **أجهزة معاونة**: وهى تقدم خدمات لمساعدة الأجهزة الأساسية والثانوية على أداء المهام المكلفة بها وتتحمل جزئية معينة من العمل مثل سجل تبادل المعلومات، صندوق التمويل المشترك.

أما الدكتور سيد أبو بكر فقد قسم أجهزة تنظيم المجتمع إلى نوعين هما:

١ ـ أجهزة تزاول نشاطاتها فى مجالات متعددة (النطاق الجغرافى) مثل الإتحاد الإقليمى أو الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات العامة وله وظيفة تنسيقية.

٢ ـ أجهزة تزاول نشاطاتها فى مجالات محددة (نوعية) مثل الإتحاد النوعى للجمعيات والمؤسسات الخاصة.

ويرى أن أجهزة تنظيم المجتمع لا تقدم خدمات مباشرة لأفراد المجتمع إلا فى حالات الضرورة وهى:

أ ـ إجراء التجارب.　　　　ب ـ حالات الكوارث.

جـ ـ تقديم خدمة لا يمكن لمؤسسة حكومية أن تقوم بها.

وقد أطلق د. سيد على المؤسسات التى تعمل مباشرة مع المجتمع اسم

مؤسسات خدمة المجتمع، وهى تعمل فى كل المجالات ويشترط أن تكون مؤسسات اجتماعية. أو أنها تعمل فى مجال الرعاية الاجتماعية.

وفيما يلى نعرض لأجهزة تنظيم المجتمع.

وإننى سوف أعرض لهذه الأجهزة طبقاً للمراحل التاريخية التى مرت بها طريقة تنظيم المجتمع والسابق الإشارة إليها فى الفصل الثانى بحيث تقسم الأجهزة إلى:

١ ـ أجهزة خاصة بالتنسيق.
٢ ـ أجهزة خاصة بالتخطيط.
٣ ـ أجهزة خاصة بالتنمية.
٤ ـ أجهزة خاصة بالدفاع.

وسوف نقصر الحديث عن الأجهزة التنسيقية وهى:
١ ـ الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة.
٢ ـ الإتحاد النوعى للجمعيات والمؤسسات الخاصة.
٣ ـ الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة.
٤ ـ صندوق التمويل المشترك.
٥ ـ سجل تبادل المعلومات.

وفيما يلى عرض لهذه الأجهزة.

أولا ـ الأجهزة التنسيقية

سوف نحاول هنا أن نشير إلى بعض الأجهزة التقليدية فى تنظيم المجتمع والتى ارتبطت بفكرة «التنسيق» بين الهيئات التطوعية الأهلية من خلال مجالس الهيئات الاجتماعية و«التخطيط» لبرامج الرعاية الاجتماعية فى جهد مشترك مع الجهات الحكومية المشرفة على أنشطة تلك الجمعيات

ـ وزارة الشئون الاجتماعية ـ موضحين بصفة خاصة التطورات التى حدثت بعد إنشاء وزارة الشئون الاجتاعية وإجراء بعض التعديلات والتى وضحت من خلال القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ والذى استحدثت كثيراً من الأحكام التى تهدف إلى تأكيد دور الجمعيات فى مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية وتوفير الضمانات لها من الناحية القانونية بالإضافة إلى تنظيم وتنسيق جهودها وخدماتها تنظيماً وتنسيقاً جغرافياً «إقليمياً» ووظيفياً «نوعياً» على المستويين القومى والمحلى وذلك عن طريق إنشاء الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة والإتحادات الإقليمية والنوعية التى نصَّ القانون على إنشائها(٥).

ولقد صدرت اللائحة التنفيذية للقانون المذكور عام ١٩٦٦ برقم ٩٣٢ تتضمن الأحكام التفصيلية للقانون وفيما يلى دراسة عن هذه الإتحادات.

أولا ـ الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة

يعتبر الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة والتى نصَّ القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ على تكوينه بديلا لمجالس تنسيق الخدمات الاجتماعية التى كانت تعمل على مستوى الأحياء فى القاهرة والإسكندرية عام ١٩٥١، وفى إطار الخبرة المتجمعة لدى وزارة الشئون الاجتماعية فى العمل من خلال مجالس الهيئات وفى ضوء تقييمها الخاص لمدى تحقيق الأهداف التى أملت أن تتحقق عن طريقها، وفى ضوء تفسيرها لأسباب القصور فى تلك المجالس بدأت الوزارة تفكر فى إيجاد بعض التعديلات على نظم مجالس الهيئات السابقة، وقد تزامنت عملية إعادة النظر هذه مع عملية أشمل لتعديل القانون رقم ٣٨٤ لسنة ١٩٥٦ بما يلائم التحول فى المجتمع المصرى، وكانت هذه فرصة لخلق جهاز جديد يتلافى أوجه القصور التى ارتأتها الوزارة ومن هنا صدر القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ متضمناً إنشاء

جهاز جديد يطلق عايه «الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة» وقد صدر القرار الوزارى رقم ٢ بتاريخ ٧ يناير ١٩٦٧ باعتماد لائحة نظام أساسى موحد للإتحادات الإقليمية تتضمن الأحكام التفصيلية للإتحاد الإقليمى ونظام العمل به[٦].

ويعمل الإتحاد الإقليمى على مستوى المحافظة ويضم الجمعيات المشهرة فى نطاق المحافظة بصرف النظر عن ميدان عملها[٧].

أهداف الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة:

١ ـ تنفيذ السياسة العامة التى يعدها الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة والإشراف على تنفيذ القرارات التى يصدرها الإتحاد.

٢ ـ الإطلاع على الحساب الختامى والميزانية الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الأعضاء وإبداء الرأي فيها وإبلاغ ملاحظاته إلى الجهات الإدارية.

٣ ـ عمل البحوث الاجتماعية اللازمة بالمحافظة والاشتراك فى البحوث الاجتماعية العامة التى يتولاها الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة.

٤ ـ تنسيق الجهود بين الجمعيات والمؤسسات الأعضاء لضمان عدم التكرار وتكامل الجهود.

٥ ـ دراسة احتياجات البيئة وإمكانياتها ومواردها بما يضمن سد الثغرات فى هذه الخدمات.

٦ ـ تقييم الخدمات التى تؤديها الجمعيات للوقوف على نواحى التقارب والازدواج والنقص، والعمل على تنظيم هذه الجهود حتى تكون مطابقة لما تحتاج إليه البيئة فعلا.

٧ ـ القيام بتنظيم برامج الإعداد والتدريب الفنى والإدارى لموظفى الجمعيات وأعضائها.

٨ـ دراسة مشكلات تمويل الجمعيات والمؤسسات والعمل على علاجها[٨].
٩ ـ إبداء الرأى فى الموضوعات التى يتطلب القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ولائحته التنفيذية أخذ رأى الإتحاد فيه[٩].

البناء التنظيمى للإتحاد الإقليمى «تكوينه»

يتكون الإتحاد من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة.

١ ـ **الجمعية العمومية**: وتتكون من الجمعيات والمؤسسات الخاصة القائمة حالياً والتى تنشأ بدائرة المحافظة بشرط:

أ ـ أن تكون مشهرة طبقاً للقانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤.

ب ـ أن يوافق مجلس إدارة الإتحاد على قبول عضويتها بناءً على طلب كتابى تتقدم به الجمعية إلى مجلس إدارة الإتحاد ويتضمن التزامها بتنفيذ قرارات الإتحاد وتوصياته.

جـ ـ يمثل الجمعية فى الإتحاد عضو واحد يختاره مجلس إدارتها من بين أعضائه.

٢ ـ **مجلس الإدارة**: ويتكون من عدد من الأعضاء لا يقل عن ١٥ عضواً ولا يزيد على ثلاثين طبقاً لما يحدده القرار الوزارى الصادر بإنشاء الإتحاد.

ويشكل مجلس الإدارة على الوجه التالى:

أ ـ خمسة أعضاء بحكم وظائفهم يمثلون وزارة الشئون الاجتماعية والوزارات الأخرى بشئون الإتحاد كالتربية والتعليم والصحة والقوى العاملة والحكم المحلى.

ب ـ خمسة أشخاص يختارهم وزير الشئون الاجتماعية من المهتمين بالمسائل الاجتماعية والذى يرى من وراء انضمامهم للإتحاد فائدة مالية أو أدبية أو فنية تساعد على تحقيق أهداف الإتحاد.

جـ ـ تنتخب الجمعية العمومية للإتحاد بقية أعضاء المجلس من بين أعضائها الذين يمثلون الجمعيات والمؤسسات الخاصة المشتركة فى الإتحاد والمسددة لاشتراكها، وينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه فى أول اجتماع له الرئيس ونائبه وأمين الصندوق والسكرتير[١٠].

ولكى يؤدى الإتحاد الإقليمى رسالته ويحقق أهدافه كوّن بعض اللجان الفنية مثل:

١ ـ لجنة التخطيط والتنسيق.
٢ ـ لجنة البحوث والدراسات.
٣ ـ لجنة التمويل.
٤ ـ لجنة التدريب.
٥ ـ لجنة العلاقات العامة والتوعية.
٦ ـ لجنة مركز المرأة.
٧ ـ لجنة التقويم والمتابعة[١١].

الموضوعات التى يجب استطلاع رأى الإتحاد فيها

١ ـ عمل الجمعية فى أكثر من ميدان

حيث نص القانون على أنه لا يجوز للجمعية العمل فى أكثر من ميدان واحد إلا بعد موافقة الجهة الإدارية المختصة واستطلاع رأى الإتحاد.

٢ ـ أيلولة أموال الجمعية المنحلة

يحق طبقاً للقانون للجهة الإدارية المختصة ـ مديرية الشئون الاجتماعية ـ بعد أخذ رأى الإتحاد المختص أن تقوم بتوجيه أموال الجمعية المنحلة إلى الهيئات الاجتماعية التى تراها.

٣ ـ طلب شهر جمعية جديدة

عند طلب شهر جمعية جديدة أو مؤسسة خاصة يطلب من الإتحاد الإقليمى المختص إبداء رأيه فى شهرها بواسطة مديرية الشئون الاجتماعية.

٤ ـ رفض شهر جمعية

للجهة الإدارية المختصة (مديرية الشئون الاجتماعية) الحق فى رفض شهر أى جمعية بعد أخذ رأى الإتحاد المختص وخصوصاً فى الحالات الآتية:

- عندما تكون البيئة غير محتاجة إلى خدمات الجمعية الجديدة لوجود جمعيات أخرى تسد حاجة البيئة فى هذا المجال.
- إذا كان إنشاء الجمعية لا يتفق ودواعى الأمن.
- إذا كان المكان الذى تشغله الجمعية الجديدة غير صالح من الناحية الصحية.
- إذا كان إنشاء الجمعية الجديدة بقصد إحياء جمعية أخرى سبق حلها.

٥ ـ احتفاظ الجمعية برصيد نقدى

لا يجوز للجمعية أن تحتفظ برصيد نقدى يزيد على ثلاثة أمثال المصروفات السنوية للإدارة إلا بإذن من الجهة الإدارية المختصة (مديرية الشئون الاجتماعية) بعد أخذ رأى الإتحاد المختص.

٦ ـ الاعتراض على ترشيح أعضاء مجلس الإدارة

قد ترتكب الجمعية مخالفات تدعو الجهة الإدارية إلى حل مجلس الإدارة وتعيين مجلس مؤقت أو مدير له اختصاصات مجلس الإدارة وللجهة الإدارية المختصة (وزير الشئون الاجتماعية) بعد أخذ رأى الإتحاد المختص أن يقرر حرمان من تثبت مسئولياتهم من أعضاء المجلس المنحل من ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس الإدارة الجديد.

٧ ـ دعوة الجمعية العمومية للانعقاد

للجهة الإدارية المختصة (مديرية الشئون الاجتماعية) دعوة الجمعية العمومية إذا كان هناك ضرورة بعد أخذ رأى الإتحاد المختص[١٢].

٨ ـ حل الجمعية بقرار وزارى

لوزير الشئون الاجتماعية حل الجمعية بقرار مسبب بعد أخذ رأى الإتحاد المختص.

٩ ـ الاعتراض على إنشاء المؤسسات الخاصة

للجهة الإدارية بعد أخذ رأى الإتحاد المختص الاعتراض على إنشاء المؤسسات الخاصة إذا تبين أنها تسعى إلى تحقيق أغراض ليست فى حاجة إلى الرعاية أو لا تدخل فى نطاق ميادين الخدمة[١٣].

المستوى الجغرافى الذى يعمل الإتحاد فى محيطه

نص القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ على أن الإتحادات الإقليمية تعمل على مستوى المحافظة بحيث لا يزيد عدد الإتحادات الإقليمية عن إتحاد واحد لكل محافظة فى الوقت نفسه يجوز إنشاء فروع للإتحاد الإقليمى على مستويات أقل من مستوى المحافظة مثل المركز والأقسام.

علاقة الإتحاد الإقليمى بالجمعيات

أشار القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ولائحته التنفيذية إلى واجبات معينة تلتزم بها الجمعيات نحو الإتحاد العام هو:

- يجب على الجمعية أن تبلغ الإتحاد قبل اجتماع الجمعية العمومية قبل انعقاده بخمسة عشر يوماً على الأقل وبصورة من خطاب الدعوة والمسائل الواردة فى جدول الأعمال والأوراق المرفقة به وللإتحاد أن يندب من يحضر الاجتماع.
- على الجمعية أن تبلغ الإتحاد بصورة من محضر اجتماع الجمعية العمومية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الاجتماع.
- على الجمعية أن تقوم بإبلاغ الإتحاد بصورة من محاضر اجتماع مجلس الإدارة وما اتخذ فيه من قرارات خلال أسبوع من تاريخ انعقاد المجلس.

- على الجمعية أن تبلغ الإتحاد بصورة من الميزانية والحساب الختامى.
- على مجلس الإدارة الجمعية إخطار الإتحاد كل ثلاثة أشهر ببيان عن حركة العضوية شهرياً فى الجمعية.
- يجب على الجمعية التى تدير داراً للإيواء أن تبلغ ثلاثة أشهر بتقرير عن النشاط الشهرى للدار.
- للإتحاد الحق فى الإطلاع على سجلات ودفاتر ووثائق الجمعيات.

هذه هى واجبات الهيئات (الجمعيات) نحو الإتحاد كما نص عليها القانون واللائحة التنفيذية ويمكن اعتبارها فى نفس الوقت حقوقاً للإتحاد (١٤).

أوجه النقد التى وجهت إلى الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة:

- الانتقادات الهامة التى توجه إلى الإتحاد الإقليمى هو التعارض القائم بين اهتمامات كل من وزارة الشئون الاجتماعية من ناحية واهتمامات الهيئات الأهلية من ناحية أخرى. ويخشى أصحاب هذا النقد أن تتم التضحية بالأهداف الاجتماعية بين نظرتين لا تقل كل منهما خطورة عن الأخرى. فهم يخشون أن تتركز اهتمامات وزارة الشئون الاجتماعية فى بعض الأحيان حول متطلبات تنظيمها المكتبى البيروقراطى الذى يهمه أولا التنظيم والرقابة ووضع اللوائح أو إتخاذ الإجراءآت التى تقلل العبء المطلوب من أجهزة الوزارة القيام به (١٥) وبهذا يكون تأثير الإحداث التغيير الاجتماعى المطلوب(١٦).
- ومن جهة أخرى يخشون أن تتصور الهيئات أن الإتحاد ليس إلا نقابة تدافع عن مصالحها القائمة، وبهذا يتحول الإتحاد أيضًا إلى قوة محافظة على الأوضاع الراهنة فى الجمعيات. وفى كلتا الحالتين فإن أهداف التخطيط لخدمات الرعاية الاجتماعية فى المجتمع المحلى يتم التضحية بها.

- يرى الكثيرون أنه ليس هناك ما يدعو لاستخدام اصطلاح الإتحاد الإقليمى ويرون أنه من الناحية الفنية من الأفضل أن يسمى مجلساً على اعتبار أن اصطلاح إتحاد يستخدم عادة للدلالة على تجمع يضم هيئات تعمل فى ميدان واحد وليس فى ميادين متعددة.
- رغم أهمية التعاون بين الجهود الأهلية والحكومية فإن البعض يرى أن إتجاه الوزارة نحو هذه العلاقة هو إتجاه أبوى أميل إلى السيطرة منه إلى المشورة ويرى هؤلاء أن استمرار هذا الوضع يؤدى غالباً إلى فقد الجمعيات مبادرتها وزيارة اعتمادها على الوزارة بشكل مضطرد. ويرون أن هذا يضحى بأحد المبررات الأساسية لوجود النشاط الأهلى ألا وهو المبادرة باكتشاف الحاجات الاجتماعية للمواطنين وتجربة الأساليب اللازمة لمواجهتها بما يفتح الطريق أمام الحكومة لتولى مسئولياتها بالتعاون مع الهيئات الأهلية أو الجمعيات.

العوامل التى تساعد الإتحاد الإقليمى على القيام بوظائفه

فى ضوء ما سبق يرى الكثيرون أن الإتحادات الإقليمية تستطيع أن تؤدى رسالتها بشكل أفضل إذا ما أخذت فى اعتبارها الإتجاهات التالية:

- تحول علاقة وزارة الشئون الاجتماعية من الشكل الأبوى إلى علاقة المشاركة التعاقدية حيث يؤمن كلاهما أن لدى الآخر ما يستطيع أن يقدمه بأصالة، وبهذا يدعم كل منهما الآخر وتحقق أهداف الرعاية الاجتماعية.
- أن تزداد روابط الإتحاد الإقليمى مع بعض فروع الوزارات والهيئات الحكومية الأخرى بدلاً من تركيزها مع وزارة الشئون الاجتماعية، وذلك على اعتبار أن الإتحاد الإقليمى ليس فرعاً لوزارة الشئون الاجتماعية إنما هو جهاز تخطيطى محلى يهمه تنسيق الخدمات الأهلية والحكومية التى تقدمها الوزارات المعنية على المستوى المحلى[١٧].

ـ ألا تقوم الإتحادات الإقليمية بعملية مراجعة الحسابات الختامية والميزانية الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الأعضاء وإبداء الرأى فيها وإبلاغ الملاحظات للجهة الإدارية. فهذا هو من مسئوليات وزارة الشئون الاجتماعية، وإذا أريد للإتحاد الأقليمى أن يقوم بدور الوزارة فى هذا الشأن فيمكن أن يندب للإتحاد العدد الكافى من المفتشين والأخصائيين إعمالا للمادة التى أضيفت إلى القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ (طبقًا للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٧٢) والتى تنص على أنه لوزير الشئون الاجتماعية بناءً على طلب الجمعية أن يندب من يختاره من موظفى الوزارة لتقديم المعونة اللازمة لأداء رسالتها التى يحددها(١٨).

ثانيًا ـ الإتحاد النوعى للجمعيات والمؤسسات الخاصة

يمكن أن نعرف الإتحاد النوعى بأنه جهاز من أجهزة تنظيم المجتمع الأساسية المتخصصة ويعمل كتنظيم تطوعى أهلى يعاون وزارة الشئون الاجتماعية فى أدائها لرسالتها فى مجالات النشاط الشعبى التطوعى المتنوعة على مستوى الجمهورية ولا يجوز إنشاء أكثر من إتحاد نوعى فى ميدان الخدمة والرعاية الواحدة(١٩).

ولقد تم حتى الآن إنشاء سبعة إتحادات نوعية فقط تعمل فى المجالات الآتية:

١ ـ إتحاد هيئآت رعاية الأسرة والطفولة والأمومة.
٢ ـ إتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين.
٣ ـ إتحاد هيئات تنمية المجتمعات المحلية.
٤ ـ إتحاد هيئات المساعدات الاجتماعية.
٥ ـ إتحاد جمعيات التنمية الإدارية.
٦ ـ إتحاد جمعيات رعاية المسجونين.
٧ ـ إتحاد الجمعيات الثقافية والدينية والعلمية.

أهداف الإتحاد النوعى للجمعيات والمؤسسات الخاصة:

١ ـ العمل على تخطيط برامج الرعاية الاجتماعية فى ميدان العمل المتصل بأغراض الإتحاد فى حدود سياسة الدولة.

٢ ـ إجراء البحوث والدراسات المتعلقة بميدان عمل الإتحاد النوعى ونشرها بين الجمعيات والمؤسسات الخاصة والأعضاء.

٣ ـ تحديد مستويات الخدمات وحدود تكلفتها فى نطاق السياسة العامة للدولة ووفقاً للأسس العامة التى تحددها وزارة الشئون الاجتماعية.

٤ ـ وضع برامج الإعداد الفنى والإدارى لأعضاء الجمعيات والمؤسسات الخاصة، الأعضاء بالإتحاد وأعضاء مجلس إدارتها والعاملين بها للارتفاع بمستوى الأداء والكفاية للخدمات على أن تعتمد هذه البرامج من الإدارة العامة للجمعيات والإتحادات بوزارة الشئون الاجتماعية.

٥ ـ تقديم المعونة الفنية للجمعيات والمؤسسات الخاصة والأعضاء بالإتحاد.

٦ ـ تنسيق الجهود وتنظيم البرامج بين الجمعيات الأعضاء.

٧ ـ القيام بالتجارب الرائدة عن طريق وضع برامج خدمة نموذجية وموالاتها بالدراسة والمتابعة وتعميم نتائجها على الجمعيات والمؤسسات الخاصة العاملة فى الميدان وتنسيق جهود هذه الهيئات فى البرامج والمشروعات المشتركة وتقرير وسائل التعاون وتبادل الخبرات فيما بينها.

٨ ـ وضع طريقة تنفيذ البرامج للمشروعات المشتركة[٢٠].

البناء التنظيمى للإتحاد العام «تكوينه»

يتكون الإتحاد النوعى من :

١ ـ الجمعية العمومية

وتتكون من ممثلى الجمعيات والمؤسسات الخاصة الأعضاء بالإتحاد ويتم هذا التمثيل على النحو التالى:

أ ـ **على مستوى المحافظة**: تمثل كل جمعية أو مؤسسة خاصة بعضو واحد يصدر به قرار من مجلس إدارة الجمعية أو مجلس الإدارة أو مدير المؤسسة الخاصة.

ب ـ **على مستوى الجمهورية**: يجتمع ممثلو الجمعيات والمؤسسات الخاصة الأعضاء بالإتحاد فى كل محافظة لانتخاب من يمثلهم فى الجمعية العمومية بنسبة عضو واحد عن كل عشر جمعيات ويضم للجمعية العمومية للإتحاد على مستوى الجمهورية عضو عن كل جمعية مركزية تعمل فى ميدان الإتحاد، ويصدر بتعيينه قراراً من مجلس إدارة الجمعية.

جـ ـ وتنعقد الجمعية العمومية للإتحاد بناءً على دعوة من مجلس إدارة الإتحاد أو طلب يتقدم به كتابة لمجلس إدارة الإتحاد ربع أعضاء الجمعية العمومية على مستوى الجمهورية مع بيان الغرض من ذلك، أو دعوة من وزارة الشئون الاجتماعية (الإدارة العامة للجمعيات والإتحادات) عند وجود الأسباب الداعية لذلك.

د ـ ويدعى لحضور الجمعية العمومية للإتحاد الأشخاص المعينون بمجلس إدارة الإتحاد بحكم وظائفهم، أو من بين المهتمين والخبراء بالمسائل الاجتماعية، وممثلى الأحزاب كمستشارين دون أن يكون لهم حق التصويت فيما تتخذه الجمعية العمومية من قرارات.

٢ ـ مجلس الإدارة

يتكون مجلس إدارة الإتحاد النوعى من ٢٥ عضواً على الوجه الآتى:

ـ خمسة أعضاء بحكم وظائفهم يمثلون الوزارات والهيئات الفنية بميدان عمل الإتحاد.

ـ خمسة أعضاء من بين المهتمين والخبراء بميدان عمل الإتحاد ترشحهم

وكالة الوزارة للرعاية الاجتماعية ويصدر بتعيينهم قرار من وزير الشئون الاجتماعية. لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

- أربعة عشر عضواً تنتخبهم الجمعية العمومية للإتحاد من بين أعضائها.
- ممثل للتنظيمات السياسية.

وينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه فى أول اجتماع له الرئيس ونائب الرئيس وأمين الصندوق والسكرتير العام.

ويقوم مجلس إدارة الإتحاد بإدارة شئون الإتحاد، وتنفيذ اختصاصاته وأغراضه المقررة فى القانون والتى يمكن تلخيصها فيما يلى:

- إعداد التقرير السنوى عن نشاط الإتحاد وجهود الهيئات المنضمة إليه.
- وضع خطة العمل ومشروع الميزانية السنوية للإتحاد والحساب الختامى للسنة المنتهية ومراجعة تقرير مراقب الحسابات.
- إعداد اللوائح المالية التى يسير عليها العمل بالإتحاد.
- تنفيذ قرارات الجمعية العمومية للإتحاد [٢١].

٣ ـ اللجان الفنية :

تشكل اللجان الدائمة والمؤقتة لمعاونة الإتحاد فى تحقيق أغراضه وهى:

١ ـ لجنة التخطيط والتنسيق.
٢ ـ لجنة البحوث والدراسات.
٣ ـ لجنة المتابعة والتقويم.
٤ ـ لجنة الإعداد الفنى والتدريب.

ويمثل مجلس الإدارة فى كل لجنة يكونها بعضو واحد على الأقل وتكون قرارات هذه اللجان نافذة فى حدود ما يخول لها من اختصاصات من مجلس الإدارة، على أن تعرض أعمالها فى أول اجتماع تالى للمجلس[٢٢].

نظام العضوية فى الإتحادات النوعية

تنقسم عضوية الإتحادات إلى:

١ ـ **عضوية الهيئات الحكومية** مثل الوزارات والمصالح الحكومية التى لها صلة بالخدمات التى يقوم الإتحاد بتنظيمها وتنسيق خدماتها فمثلا إتحاد رعاية الأسرة والطفولة يجب أن ينضم إلى عضويته ممثلون من وزارات الشئون الاجتماعية والعدل والداخلية والتربية والتعليم وغيرها.

٢ ـ **عضوية الهيئات الاجتماعية**: وهى الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية المشهرة طبقاً للقانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ التى تعمل فى ميدان معين.

٣ ـ **عضوية الهيئات الفنية** وهى الهيئات التى قد لا يكون لها صلة مباشرة بأداء الخدمات الاجتماعية التى يحرص الإتحاد على تنظيمها وتنسيقها ولكن نشاطها الفنى له صلة وثيقة بها.

فمثلا المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية يمكن أن يكون ممثلا فى عضوية إتحاد الأسرة والطفولة.

٤ ـ **عضوية فردية**: عندما يرى الإتحاد فى بعض الأفراد من المهتمين بالمسائل الاجتماعية والذى يكون فى انضمامهم فوائد تعود على الإتحاد قد تكون مادية أو معنوية أو فنية مما يساعد على تحقيق أهداف الإتحاد[٢٣].

المعوقات التى تواجه الإتحادات النوعية وتحول دون قيامها بدورها فى المجتمع

ـ التضارب بين اختصاصات الإتحادات النوعية والإقليمية من واقع نص القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤.

ـ نقص وعدم توافر الجهاز الوظيفى الذى يُمكن هذه الإتحادات من القيام بدورها سواءً أكان ذلك فيما يختص بنقص المنظمن الاجتماعيين أو

نقص الخبراء والعلماء الذين يسهمون بخبراتهم فى عمل الإتحادات (ندوة الجهاز الفنى) ونقص الجهاز الإدارى وعدم ملائمته للجهد المطلوب مما يشكل صعوبات إدارية داخلية.

- نقص التمويل والإعانات الحكومية التى يجب أن تغطى نفقات أعمال هذه الإتحادات لتنفيذ اختصاصها من تخطيط وبحوث وتدريب وغيرها.
- الجمعيات المنضمة للإتحاد لا تتجاوز ٢٠٪ وذلك لعدم وجود نص ملزم فى القانون يلزم الجمعيات بالانضمام إلى عضوية الإتحاد.
- البعد عن القاعدة، فالإتحاد النوعى الكائن بالقاهرة لا يستطيع أن يوجه أو يتصل ويتفاعل مع جمعياته الأعضاء الموجودة بمحافظات تحتاج لجهد للوصول إليها بطريقة فعالة.
- عدم إقبال المتطوعين للعمل فى هذه الإتحادات.
- إن حوالى نصف أعضاء مجلس إدارة أى إتحاد نوعى معينون فيه ويمثلون الحكومة وهم غالباً يمثلون وجهة نظر متفاوتة وبالتالى يفرض الرأى الحكومى على الاتحاد الذى من المفروض أن يمثل النشاط الأهلى(٢٤).

العوامل التى تساعد الإتحادات النوعية على القيام بوظائفها:

١ـ اقتراحات تشريعية:

بأن يعدل القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فيما يختص :

- بوضع وتحديد اختصاصات تناسب الظروف الحالية وتتلائم مع إمكانيات الإتحادات.
- إلزام الجمعيات بالانضمام للإتحاذات النوعية.

٢ ـ اقتراحات مالية: وذلك بزيادة الإعانات المخصصة للإتحادات كى تتمكن من القيام بمسئولياتها.

٣ ـ **اقتراحات فنية**: وذلك بضرورة توفير الجهاز الفنى من أخصائيين وخبراء وعلماء ومختصين وغيرهم داخل الإتحادات وما يستتبع ذلك من تنظيم الجهاز الإدارى وتعديله[٢٥].

ثالثاً ـ الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة:

يعتبر الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة جهازاً يعمل على المستوى القومى ويضم فى عضويته الإتحادات الإقليمية والنوعية فى كل المحافظات وكذلك الهيئات الحكومية ذات الصلة بالعمل فى ميادين الرعاية الاجتماعية المختلفة كما يعتبر الإتحاد العام للجمعيات البوتقة التى تنصهر فيها سياسات وخطط الرعاية الاجتماعية فى مصر[٢٦].

أهداف الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة:

ـ العمل على وضع الخطط العامة لميادين الرعاية الاجتماعية فى نطاق السياسة العامة للدولة.

ـ وضع الخطة العامة لتمويل النشاط الأهلى الشعبى.

ـ العمل على دراسة المشاكل والاحتياجات فى مجالات الرعاية الاجتماعية والتنمية على مستوى الجمهورية والعمل على إيجاد الحلول لها عن طريق الهيئات الاجتماعية الأهلية وتوفير الالتزامات لمواجهتها.

ـ وضع سياسة التدريب وإعداد العاملين فى ميدان الرعاية الاجتماعية المختلفة وفق احتياجاتها.

ـ عقد المؤتمر السنوى العام للإتحادات النوعية والإقليمية والجمعيات والمؤسسات الخاصة لدراسة المسائل والموضوعات التى تحدد أو تحال إليه من لجانه الفنية أو من الإتحادات النوعية أو الإقليمية أو التنظيمات السياسية (الأحزاب)[٢٧].

البناء التنظيمى للإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة

الجمعية العمومية The General Assimbly

تتكون الجمعية العمومية للإتحاد العام من ممثلى الإتحادات الإقليمية والنوعية والجمعيات المركزية وممثلى الهيئات الحكومية التى لها صلة بالعمل الاجتماعى وعدد من الأفراد المهتمين بالمسائل الاجتماعية كما يدعى لحضور الجمعية العمومية الأشخاص المعينين بمجلس إدارة الإتحاد العام دون أن يكون لهم حق التصويت.

مجلس الإدارة Board Directors

يشكل مجلس إدارة الإتحاد بقرار جمهورى ويضم هذا المجلس ممثلين عن الإتحادات النوعية والإقليمية والتنظيمات السياسية (الأحزاب) والجهات الإدارية وعدداً من المهتمين بالمسائل الاجتماعية ويكون لوزير الشئون الاجتماعية رئاسة هذا المجلس.

اللجان الفنية Committees

لمجلس الإدارة الحق فى تكوين اللجان اللازمة التى يراها لمعاونته فى إدارة أعماله على أنا يكون من بين أعضائها عضو واحد من مجلس الإدارة على الأقل وتكون قرارات هذه اللجان نافذة فى حدود الاختصاصات المحولة لها من مجلس الإدارة[٢٨].

طريقة عمل الإتحاد العام:

١ - يتولى مجلس إدارة الإتحاد العام، تنظيم عقد المؤتمر القومى تنفيذ للمادة ٨٦ من القانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ويدعى إلى حضور المؤتمر أعضاء مجالس إدارات الإتحادات الإقليمية والنوعية وممثلين للجميعات والمؤسسات الخاصة والهيئات والأفراد المعنين بالمسائل الاجتماعية.

٢ ـ يعرض مجلس الإدارة على المؤتمر العام الخطة العامة المقترحة لميادين الخدمات الاجتماعية فى نطاق السياسة العامة للدولة وكذلك الخطة العامة المقترحة للتمويل بالإضافة إلى سياسة التدريب والتقرير السنوى العام عن جهود الإتحاد العام ونشاطه خلال العام.

٣ ـ يشكل مجلس إدارة الإتحاد لجان فنية دائمة لأعمال المؤتمر وسكرتارية دائمة للمؤتمر العام تقوم بعمليات التحضير لعقد المؤتمر ومتابعة تنفيذ قراراته وتوصياته.

٤ ـ قرارات الإتحاد العام ملزمة للإتحادات الإقليمية والنوعية والجمعيات المركزية الأعضاء فى الإتحاد العام.

علاقة الإتحاد النوعى والإتحاد الإقليمى بالإتحاد العام

كما سبق عرضه يعتبر الإتحاد العام هو جهاز تنظيم المجتمع على المستوى القومى ويضم الإتحادات الإقليمية والنوعية. وهناك علاقة وثيقة بين الإتحادات المختلفة يمكن الإشارة إليها فيما يلى:

١ ـ يمثل الإتحاد النوعى أو الإقليمى فى الإتحاد العام بأعضاء من مجلس إدارته.

٢ ـ يدعى أعضاء مجالس إدارة الإتحاد الإقليمية أو النوعية إلى المؤتمر الذى يعقد سنوياً بالإتحاد العام.

٣ ـ يقدم الإتحاد النوعى والإقليمى تقريراً سنوياً عن نشاط وجهود الجمعيات المنضمة إليه.

٤ ـ يقوم الإتحاد النوعى والإقليمى بتزويد الإتحاد العام بملاحظات ومقترحاته فى المسائل التى تبحث.

٥ ـ قرارات الإتحاد العام ملزمة لكل من الإتحادات النوعية والإقليمية ولكن لها حق الاعتراض على هذه القرارات لدى مجلس إدارته خلال (١٥ يوم) من تاريخ معرفة القرار.

جدول يوضح العلاقة بين الإتحاد الإقليمى
والنوعى للجمعيات والمؤسسات الخاصة

المقارنة	الإتحاد الإقليمى	الإتحاد النوعى
١ ـ نشاط الجهاز	يعمل على مستوى جغرافى: قرية، مركز، محافظة، حى، قسم، مدينة، محافظة.	يعمل على مستوى نوعى (وظيفى) يتعامل مع المرأة، فئة الشباب، المسنين.
٢ ـ مستوى العمل	ينشأ على مستوى إقليمى (محافظة) وبقرار من وزير الشئون الاجتماعية ويجوز إنشاء فروع على مستوى أقل (مراكز، أقسام).	ينشأ على مستوى قومى وبقرار من وزير الشئون الاجتماعية، ويجوز إنشاء فروع له على مستوى أقل، محافظة.
٣ ـ عدد الإتحادات	إتحاد واحد على مستوى المحافظة مثل الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة بمحافظة القاهرة أو الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة بالإسكندرية أو بسوهاج أو إسوان وهكذا.	إتحاد نوعى واحد على مستوى الجمهورية لكل نوع من الفئات التى يخدمها الإتحاد مثل الإتحاد النوعى للأحداث، الإتحاد النوعى للمسجونين،... وهكذا.
أهدافه	أ ـ التخطيط لبرامج الرعاية الاجتماعية فى مجال تخصصه. ب ـ التنسيق بنى الجمعيات والمؤسسات التى تعمل فى مكان المحافظة. جـ ـ يقوم بعمل البحوث العامة اللازمة للمحافظة التى يوجد بها ويقوم بنشرها وإبلاغها للجمعيات والمؤسسات. د ـ يقوم بتحديد مستويات الخدمة والرعاية فى نطاق المحافظة وفى إطار السياسة العامة للدولة.	أ ـ نفسه. ب ـ التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات التى تعمل فى مجال معين (رعاية الأحداث) على سبيل المثال. جـ ـ يقوم بالبحوث المتعلقة بميدان تخصصه ثم ينشرها بين الجمعيات والمؤسسات الأعضاء. د ـ نفسه.
مميزاته	يمنع الازدواج فى أداء الخدمات ويقوم بسد الثغرات فى الخدمات المقدمة وذلك من خلال تصميم البرامج	ـ يقوم ببرامج تدريب مناسبة لأعضاء الجمعيات والمؤسسات. ـ يقدم المعونة الفنية للمؤسسات والجمعيات الأعضاء.

المقارنة	الإتحاد الإقليمي	الإتحاد النوعي
مكوناته	اللازمة لمواجهة الحاجات. ويهتم بمسائل التمويل وغيرها من المشكلات التي تهم الجمعية. أ ـ جمعية عمومية. ب ـ مجلس إدارة. جـ ـ لجان.	ـ نفس التكوين.

مراجع الفصل العاشر

1. W. Richard Scott. Organization, Rational, Natural and Open System, N.J.
Prentic-Hall, Inc., 1987, pp. 1-10.

٢ ـ سيد أبو بكر حسانين، طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع، القاهرة، مكتبة الأنجلو، ١٩٧٤، ص ٤٠٥-٤٠٦.

3. Perlman and Gurin, Community Organization and Social Planning , N.Y.
John Willy and Sons, 1972, p. 25.

٤ ـ د. هدى بدران، مرجع سبق ذكره، ص ص ٢٤٩-٣٠٦.

٥ ـ قانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة، وزارة الشئون الاجتماعية، إدارة العلاقات العامة، المواد ٨٣-٨٨.

٦ ـ الإتحاد الإقليمى للجمعيات بالقاهرة، الإتحاد الإقليمى، تشكيله واختصاصه وعلاقته بالجمعيات، القاهرة، دار الثقافة العربية للطباعة، نشرة رقم (١)، ١٩٧٦، ص ٥.

٧ ـ المرجع السابق، ص ٤.

٨ ـ وزارة الشئون الاجتماعية، العلاقات العامة، قانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤، مادة ٨٨.

٩ ـ وزارة الشئون الاجتماعية، العلاقات العامة، اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة رقم ٩٣٢ لسنة ١٩٦٦.

١٠ ـ الإتحاد الإقليمى للجمعيات بالقاهرة، نشره رقم (١)، مرجع سبق ذكره، ص ٥.

١١ ـ المرجع السابق، ص ١١-١٦.

١٢ ـ الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات العامة، المرجع السابق، ص ٧-٩.

١٣ ـ المرجع السابق، ص ٩.

١٤ ـ قانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤ واللائحة التنفيذية للقانون، المواد ٨٣-٨٨ والتى تحدد اختصاصات الإتحاد الإقليمى.

١٥ ـ يتشكك أصحاب هذا الرأى فى الدوافع التى ينادى بها مندوبى الوزارة بالتشدد فى شروط شهر الجمعيات الجديدة مثلا.

١٦ ـ د. إبراهيم عبد الرحمن رجب، دراسة لعملية إتخاذ القرارات فى أحد أجهزة تنظيم المجتمع الأولية، الإتحاد الإقليمى للجمعيات والمؤسسات الخاصة بالقاهرة، ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٧٢، ص ١٥.

١٧ ـ د. إبراهيم عبد الرحمن رجب، دراسة لعملية إتخاذ القرارات فى أحد أجهزة تنظيم المجتمع الأولية، مرجع سبق ذكره، ص ٤٧.

١٨ ـ يحيى حسن درويش، تنظيم المجتمع، أسس نظرية وأجهزة، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣، ص ٢٣٨.

١٩ ـ وزارة الشئون الاجتماعية، العلاقات العامة، قانون ٣٢ لسنة ٦٤.

٢٠ ـ المرجع السابق، مادة ٨٧.

٢١ ـ وزارة الشئون الاجتماعية (العلاقات العامة)، قانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤، مرجع سبق ذكره، ص ٦٤-٦٨.

٢٢ ـ المرجع السابق ص ٦٦.

٢٣ ـ د. أحمد كمال أحمد، تنظيم المجتمع، مجالات وأجهزة وحالات، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٧٠، ص ٦٦.

٢٤ ـ محمد رضا حسين عنان، دور الإتحادات النوعية فى تنمية المجتمع، ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، بحث غير منشور، ١٩٨٢، ص ٢١٧.

٢٥ ـ محمد رضا حسين عنان، المرجع السابق، ص ٢١٨.

٢٦ ـ د. إبراهيم عبد الرحمن رجب وآخرون، تطور ممارسة طريقة تنظيم المجتمع فى المناطق الحضرية فى مصر، تنظيم المجتمع أسس نظرية وأجهزة، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣، ص١٤٧.

٢٧ ـ د. أحمد كمال أحمد، مرجع سبق ذكره، ص ٥١.

٢٨ ـ وزارة الشئون الاجتماعية، العلاقات العامة، قانون ٣٢ لسنة ١٩٦٤، مرجع سبق ذكره.

٢٩ ـ محمد طلعت عيسى، تنسيق الخدمات الاجتماعية، (القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٢)، ص ٤٨.

٣٠ ـ جمال زكى، تنظيم وتنية المجتمع، (الاهرة، دار الثقافة والعلوم، ١٩٦٠، ص٢٣٤).

٣١ ـ يحيى حسن درويش، الأجهزة المعاونة فى تنظيم المجتمع فى تنظيم المجتمع أسس نظرية وأجهزة، (القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٣، ص ٢٥٧.

الفصل الحادى عشر
دور أخصائى تنظيم المجتمع
فى الأجهزة

الفصل الحادى عشر
دور أخصائي تنظيم المجتمع فى الأجهزة

يعتبر أخصائى تنظيم المجتمع أحد القادة العاملين فى حقل تنمية المجتمع وهو يختلف عن القادة النابعين من المجتمع فى عدة نواحى منها. أنه يمتاز بأنه لديه معلومات ومهارات وإتجاهات اكتسبها أثناء تدريبه على عمليات التنمية والتنظيم. فيمتاز مثلا بمعلوماته عن سيكولوجية الأفراد والجمعات والجماهير، وعن كيفية التأثير فى هؤلاء ومساعدتهم على النمو والتكيف، كذلك معلوماته عن النظم الاجتماعية وألوان الخدمات والإدارة والقيادة وطرق التسجيل والمتابعة، والتقويم،... إلخ. وكذلك يمتاز بمهارته فى اكتشاف الحاجات والموارد وتوجيه الرأى العام وتشجيع المواطنين على المشاركة فى المشروعات وإدارة المنقشات وتدريب القادة،... إلخ[1]

وبما أن طريقة تنظيم المجتمع أصبحت ضرورة من ضروريات الحياة فى مجتمع معقد متشابك. ووسيلة لا يمكن إغفالها لرفع مستوى الحياة لمجموع المواطنين، لهذا كان من الضرورى ـ للوصول إلى مستوى عالى لتحقق أركان طريقة تنظيم المجتمع ـ إعداد وتدريب القادة الذين يلقى على عاتقهم مهمة النهوض بالمجتمع وتنظيم الجهود للتعرف على الموارد الحقيقية فى المجتمع ـ القائم منها فعلا والكامن منها دون استغلال، والتعرف فى نفس الوقت على حاجات المواطنين وترتيبها حسب درجات الحاجة بقصد توجيهها نحو إشباع الحاجات الحقيقة توجيهاً مثمراً بقدر الإمكان.

لذا يمكن القول أن أخصائى تنظيم المجتمع يحتاج إلى إعداد فنى معيناً وتدريب مهنى خاصًا، إلى جانب خصائص أساسية لابد من توافرها حتى يتمكن من القيام بالمهام المعترف بضرورة قيامه بها على أكمل وجه. والمنظم الاجتماعى ـ فى إطار مجتمعنا المصرى المتطلع إلى التقدم والرقى ـ

فى حاجة إلى الاتصال بالمواطنين كأفراد، وهو فى حاجة أيضًا إلى الاتصال بالجمعيات والهيئات والمجتمعيات، وهو زيادة على ذلك فى حاجة إلى التعرف على إتجاهات الرأى العام حيال مسألة معينة قد يعتقد أنها جوهرية فى طريقة تنظيم المجتمع.

ولهذا كان لابد للمنظم الاجتماعى أن يتابع ـ إلى جانب الدراسات العلمية دراسات أخرى تطبيقية فى ميادين الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع ـ حتى يلتحم الجانبان مكونان شخصيته المهنية المتكاملة.

وإلى جانب ذلك عليه أن يتصف بالصفات الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية، إلى جانب تدريبه تدريبًا كافيًا على عمليات البحث وعمليات التحليل الأخصائي واستخدام الأجهزة الحديثة (الكمبيوتر) فى البحوث الاجتماعية.

ويمكن أن نحصر منهج الإعداد المهنى لأخصائي تنظيم المجتمع فى النقاط الآتية:

أولا ـ دراسة طرق اكتساب ثقة الأفراد والجماعات

ومن المهم هنا الإلمام بسيكولوچية الأفراد ودراسة مقومات الشخصية والوسائل التى تساعد على نضج الشخصية الفردية وتعمل على إشباع الحاجات النفسية والعاطفية فى مراحل النمو الإنسانى المختلفة. وأن يدرك المنظم الاجتماعى إدراكًا تامًا إنه لا يمكن أن يتم أى إصلاح عن طريق الجبر والإلزام وإخراج الفرد عن معتقداته الراسخة وتقاليده التى ورثها عن آبائه وأجداده، بل إن الإصلاح الناجح ليس إلا تطور تدريجى يتغلغل ببطء فى البيئة، وأن كل ما يجب أن يعنى به هو استمرار هذا الإصلاح إلى الأمام.

مثال ذلك:

فى إحدى قرى الصعيد «العتامنة» بمحافظة سوهاج كانت تنتشر جرائم الثأر بشدة ولقد تدخل أخصائي تنظيم المجتمع بين أسرتين دام الثأر بينهما ما يقرب من عشر سنوات وكان تدخله ليس بهدف التغيير الشامل أو الجذرى فهذا أمر مستحيل ولكن كيف يعدل من إتجاهات هذه الأسر تجاه الثأر. وكيف يمكن حقن الدماء بين الأسرتين. وكان مدخله الإقناع والتوجيه معتمداً فى ذلك على ثقة المجتمع به. ومؤمناً بأن الجبر والإلزام فى هذا الشأن يؤدى إلى مزيد من الدماء أكثر من حقنها وبالتالى كان إلمام الباحث بطرق قيادة الجماعات وسيكولوچية الجماهير وإثارة روح التعاون بين الجماعات المتعارضة فى المجتمع يعد من أهم أركان نجاح عمله فى التخفيف من حدة هذه المشكلة.

ولذلك يلزم لتحقيق هذا التحول إعداد ذهنى ومادى ووظيفى للأفراد والجماعات والهيئات المعنية بهذا الإصلاح.

فالإعداد الذهنى يتطلب القيام بحملات إعلامية واسعة مستمرة سواءً أكان ذلك عن طريق الصحافة أو الإذاعة أو الاجتماعات الشعبية وعن طريق كافة وسائل الإعلام وتبصير الرأى العام ويتوقف نجاح هذه الحملات الإعلامية على درجة صدق البيانات التى تقدم ودقتها.

والإعداد المادى يكون عن طريق القدوة الحسنة. حيث إن غياب القدوة يؤدى إلى كثير من المشكلات التى يعانى منها مجتمعنا، ووجود القدوة الصادقة، واستخدام طريقة التجربة الملموسة فى التبصير والإعلام، أجدى بكثير من الدعاية المجردة (النظرية) التى لا تترك أثراً عميقًا يستطيع أن يحول الأفراد عن عاداتهم الموروثة أو تقاليدهم التى لم تعد تساير تطورات العصر[٢].

وأخيراً فإن الإعداد الوظيفى يكون عن طريق تمكين الجماعات

وأخيراً فإن الإعداد الوظيفى يكون عن طريق تمكين الجماعات والهيئات والأفراد المشتغلين بالخدمة الاجتماعية من أداء وظيفتهم بصورة مثمرة تحقق ثقة المواطنين فيهم. واكتساب ثقة المواطنين تستلزم وعياً باحتياجاتهم وتفهم مشكلات البيئة والاحتياجات الاجتماعية المختلفة للمجتمع وبهذا يمكن الوصول إلى تجاوب حقيقى من جانب الجماهير يعاون فى تنسيق الجهود. وبالتالى رفع مستوى الخدمات.

ثانياً ـ التدريب على طرق البحث وتحليل البيانات :-

حيث تعتبر طرق البحث من الأمور الهامة التى تتطلب تدريباً ومهارة وكلما ازداد المنظم الاجتماعى خبرة فى البحث وجمع البيانات كلما زادت مهارته فى ميدان عمله فى إطار طريقة تنظيم المجتمع.

حيث إن عمله مع المجتمع يتطلب منه التعرف على طبيعة الخدمات التى يحتاجها المجتمع والتى قد تقدم فى شكل خدمات صحية، تعليمية، فنية، تدريبية،... إلخ، وفى أغلب الأحوال فإن هذه الخدمات يتم توجيهها إلى جماعة فرعية محددة داخل المجتمع المحلى هذا بالإضافة إلى أنَّ كل خدمة أو مجموعة من الخدمات يتم توجيهها إلى فئة معينة محددة من المنتفعين أو المقصودين بالخدمة. وفى معظم الحالات يتم تحديد هؤلاء المنتفعين أو المقصودين بالخدمة بناءً على مجموعة من المؤشرات أهمها: محصلة المجتمع ككل الموارد المتاحة، فرص احتمالات النجاح والفشل، الأهداف النهائية لبرامج التنمية، توفير الإحصاءات والبيانت الدقيقة عن المجتمع.

ولهذا لابد أن يتوفر لدى المنظم الاجتماعى دقة الملاحظة، وعدم تقديم أى نوع من المساعدة إذا كانت نابعة من نفوس الذين سينتفعون بهذه

ولهذا لابد ـ عند إعداد المشتغلين بتنظيم المجتمع ـ من إثارة الوعى الإحصائي فى نفوسهم، وأركان الوعى الإحصائي هذا هى الإخلاص، والأمانة، والدقة فى جمع البيانات، لأنه لا رقيب على هذه الأعمال سوى الضمير والإخلاص للمهنة وحدها[٣].

والتدريب على البحث الاجتماعى والتحليل الإحصائي ليس مقصوداً بهما إثارة الوعى الإحصائي عند جامعى البيانات فحسب، بل إن مهمة المنظم الاجتماعى الأساسية هى إثارة الوعى الإحصائي لدى جمهور المواطنين، ولهذا الوعى الشعبى فائدة مزدوجة أولها: أن المواطنين أنفسهم سيدركون أهمية تقديم المعلومات والبيانات الصحيحة للباحثين، وتتأكد الثقة بين الحاكم والمحكومين فلا يخفى الأفراد مصادر دخلهم أو يمتنعون عن الإدلاء بمعلومات عن ظروف معيشتهم كلما طلب منهم ذلك. بل يدركون أهمية هذا النوع من الأسئلة والأهداف التى ترمى إليها الدولة أو الهيئات المهتمة بهذه البيانات فيقومون عن طيب خاطر بالإدلاء بالمعلومات الصحيحة التى تعطى صورة صادقة عن طبيعة المشكلة.

والفائدة الثانية: فى مسألة الوعى الشعبى الإحصائي تظهر عندما يصل المواطنون إلى مستوى عال من الفهم الإحصائي السليم فيطالبون ممثليهم فى مجلس الشعب والأحزاب المختلفة والمسئولين عن كافة مظاهر النشاط الحكومى أن تقوم المشروعات على دعائم إحصائية سليمة، وعلى أساس دون تسرع أو تخمين، وبهذا تؤتى مشروعات التنمية ثمارها وتتحقق فائدتها ويتعاون المواطنون فى استثمارها مادامت نابعة من حاجاتهم الحقيقية، وقائمة من وحى ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية.

ثالثاً ـ دراسة طرق تدريب القادة المحليين

من المهم أن تتضمن برامج إعداد المشتغلين بتنظيم المجتمع قسطاً وافياً

عن كيفية خلق الوعى فى المجتمع الذى يحاولون النهوض بمستوى الخدمات فيه. فكل برنامج يحتاج إلى الرعاية وخاصة فى مراحل التنفيذ الأولى وهى التى لا تكون فوائد الإصلاح قد أتت ثمارها فيها بعد.

هذه الرعاية لابد أن توكل إلى مجموعة من أبناء المجتمع المحلى الذين يتأكد اقتناعهم بالمشروع وهؤلاء يكون منهم «مجلس» يتولى الخطوات التنفيذية وتهيئة المواطنين للسير بالمشروع إلى النجاح المقصود.

وبهذه الطريقة يتعلم أبناء المجتمع المحلى كيف يتعاملون مع المشكلات المختلفة بأنفسهم، ويتحملون المسئولية فى تنفيذ البرامج الاجتماعية، وبذلك يتحول المجتمع إلى جماعة يتمتع كل عضو فيها بحقوقه ويتقبل كل فرد فيها التوجيه من المختصين فى يسر وثقة ويتمل كل منهم مشقة تنفيذ القسط الأكبر من العمل التعاونى دون أن يشعر بالملل أو الإهمال.

ونحن بذلك نعتمد على مبدأ مهنى أساسى فى الخدمة الاجتماعية وهو أن تقوم مشروعات التنمية على أساس «مساعدة الناس ليساعدوا أنفسهم» حيث أدركنا أن المشروعات التى تقوم على المساعدات فحسب دون إشراك المواطنين تؤثر فى معنوياتهم وتحرمهم من الشعور بالمسئولية ويسود بينهم القول المأثور «وأنا مالى، الحكومة تعمل كل حاجة» وهذا جمعياً يتنافى مع أبسط معانى وقيم الخدمة الاجتماعية.

إلى جانب هذا التدريب المهنى، هناك بعض الجوانب الأخرى التى نرى أهميتها بالنسبة لأخصائى تنظيم المجتمع وهى: أن تتوفر لديه خصائص علمية وخلقية وهى على جانب كبير من الأهمية. ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلى:

١ ـ مقدرة تامة واستعداد شخصى للقيادة

ويتطلب ذلك أن يكون لديه القدرة على كسب الصداقات، خاصة فى إبداء الرأى، مع المرونة التى تمكنه من الإقناع، وسعة الأفق التى تجعله يقدر وجهات النظر المختلفة والاستعداد للتخلى عن رأيه إذا تبين عدم صلاحيته للتنفيذ.

وتقدير شعور الآخرين والاستجابة لكل المتغيرات طبقاً لظروفه، قادراً على التعرف على، متى يتحمل المسئولية ومتى يسندها للغير(٤).

ويتطلب هذا منه أن يكون ماهراً فى عرض مقترحاته قادراً على التكيف بناءً للروح المعنوية فى هيئة الإدارة والموظفين المختصين.

٢ ـ قدرة تنفيذية فعالة

حيث لا يكفى أن تكون لديه الكفاية والمقدرة على القيادة والتوجيه بل يجب بالإضافة إلى ذلك أن يكون قادراً على تنفيذ ما يقترحه من مشروعات أو ما يستقر عليه الرأى من مقترحات.

ويستلزم ذلك أن يكون عادلا، سبّاقاً فى التنفيذ دون أن يطالبه الآخرون بذلك بمعنى أن يكون موضوعياً فى تنفيذه، فلا يتأثر بميوله الشخصية أو بعقيدته الدينية، أو مذهبه السياسى، وأن يكون متمشياً مع نمو أفكاره وفى أساليب تنفيذه مع التطور العام للمجتمع وأن لا يهزه الفشل أو يتأثر بالصدمات المختلفة التى تواجهه، بل يجب أن يسير فى طريقه من جديد بنفس الروح التى بدأ بها نشاطه فى الميدان.

وهذا يتطلب منه أن يكون صبوراً، مثابراً، مكافحاً، مخلصاً فى عمله، أميناً فى تصرفاته، وأن يكون على الإجمال النموذج الذى تتمثل فيه كافة قدرات المشتغلين بمهنة الخدمة الاجتماعية هذا ونحاول من خلال

الاختبارات الشخصية التى تعقد للطلاب، التأكد من توافر هذه الصفات بقدر المستطاع:

٣ ـ اتزان الشخصية والثبات والاستقرار فى المعاملة حتى لا يكون متردداً فى إتخاذ قراراته أو يتعرض لنقد من جانب أفراد المجتمع.

٤ ـ التزود بقدر مرتفع نسبياً من الذكاء العام بالإضافة إلى القدرات العقلية الخاصة مثل المقدرة على الإبداع والابتكار وذلك لمواجهة أية عوائق قد تواجهه فى عمله.

٥ ـ اتقان المهارات المهنية الضرورية لأداءه لعمله كالمهارة فى تقدير المشاعر والمهارة فى مساعدة أفراد المجتمع وجماعاته وتنظيماته على التغيير، والمهارة فى استخدام الموارد والإمكانيات.

٦ ـ التعرف على القيم والإتجاهات والعادات والتقاليد والمعايير الأخلاقية المنتشرة فى المجتمع حتى يساعده ذلك فى نجاحه فى عمله بالإضافة إلى عمل مشروعات وبرامج تتفق وهذه القيم والإتجاهات الإيجابية فى المجتمع.

٧ ـ يعمل أخصائى تنظيم المجتمع على التعرف على القادة فى المجتمع ومدى تقبل سكان المجتمع لهم ومدى تقبلهم لهؤلاء السكان، ومدى فاعليتهم وتأثيرهم فى المجتمع، وذلك لأن أخصائي تنظيم المجتمع يعتمد أساساً على القادة فى عمله مع التنظيم.

٨ ـ العمل على توظيف طاقات الشباب وتشجيعهم للاشتراك فى المشروعات، البرامج، وقيادة العمل فى المجتمع وذلك لتحمل المسئولية فى المستقبل فى قيادة هذه المشروعات والبرامج.

٩ ـ الأخذ فى الاعتبار أهمية العنصر النسائى فى التنمية، وبالتالى يعمل أخصائي تنظيم المجتمع على تشجيع اشتراك ومساهمة العنصر النسائى

فى مشروعات وبرامج تنظيم المجتمع ولاسيما فى الدول النامية التى تعتبر فيها المرأة نصف المجتمع مما يحتم ضرورة الاستفادة بجهودها فى تنمية المجتمع.

١٠ ـ الفهم الكامل للمجتمع والوعى العميق، بكل ما يدور فيه من تعاون، تنافس، صراع، تقبل، مقاومة، إيجابية، تواكل، سلبية،... وغير ذلك مما قد يؤثر على العلاقات الاجتماعية بالمجتمع(٥).

السلوك المهنى لأخصائي تنظيم المجتمع

فى إطار ما سبق عرضه من الصفات التى يجب توافرها فى أخصائي تنظيم المجتمع والتى ترتبط بعمله وتميزه عن غيره فى المجالات الأخرى إلا أنه من الممكن تعريف السلوك المهنى لأخصائى تنظيم المجتمع بأنه ذلك السلوك الواعى والمبنى على الشعور بالمسئولية الذى يتبعه شخص تدرب على مهنة معينة أثناء تأديته لعمله، وفيما يلى بعض ما يتبعه الأخصائي ليكون سلوكاً مهنياً:

١ ـ ألا يستخدم أخصائي تنظيم المجتمع علاقاته المهنية فى المجتمع للحصول على ميزات خاصة.

٢ ـ يجب أن يمتنع عن استلاف أو تسليف أى نقود أو أشياء أخرى خاصة.

٣ ـ أن يكون متفهماً لحدود علاقته المهنية بسكان المجتمع كى لا تتطور إلى علاقات شخصية تتصف بمعاملات تخرج عن نطاق مبادئ المهنة، بل يجب أن تكون علاقته إنسانية ورسمية فى نفس الوقت.

٤ ـ يجب ألا يستخدم أخصائى تنظيم المجتمع المواقف الاجتماعية فى عمله للدعاية لنفسه.

٥ ـ يجب على أخصائى تنظيم المجتمع أن يشترك فى الاجتماعات

والمؤتمرات والنقابات المهنية وأن ينشط فيها.

٦ ـ يجب أن يراعى الأخصائي الاجتماعى نموه الشخصى فى مهنته فيتتبع الكتب والمجلات الجديدة فى كل ميدان ويشترك بأبحاث فيها.

٧ ـ أن يتعامل مع سكان المجتمع طبقًا لعاداتهم وتقاليدهم وقيمهم ومعاييرهم الأخلاقية إلى أن يستطيع تغيير أو تبديل ما يستلزم ذلك منها، مع مراعاة أن يكون مرحاً ومخلصاً فى تعامله معهم.

٨ ـ يجب أن يكون مظهر الأخصائي محترمًا مقبولا مناسبًا لطبيعة المجتمع الذى يعمل فيه (يدخل فى ذلك الملبس، وطريقة الكلام، وشكل مكتب العمل،... إلخ).

٩ ـ يجب أن يعمل أخصائى تنظيم المجتمع على تنفيذ كل اتفاق شفوى أو كتابى بينه وبين المواطنين.

١٠ ـ يجب أن تظل العلاقة بين الأخصائيين والأخصائيات سمة خاصة فى المجتمعات المتمسكة بالتقاليد(٦).

فى إطار ما سبق يمكن أن ندرك أن دور أخصائي تنظيم المجتمع حساس ودقيق، وقد يثق أفراد المجتمع بأنشطة تنظيم المجتمع ويلتفون حولها ويعملون على نجاحها، وقد لا يثق بها أفراد المجتمع فيعرضون عنها ويتعمدون فشلها، بسبب انطباعهم عن الصورة التى يكونونها عن أخصائى تنظيم المجتمع الذى يعمل معهم، وعن الجهاز الذى يمثله فى المجتمع، وعن المهنة التى ينتمى إليها، من خلال ممارسته لدوره، لذلك يجب على أخصائي تنظيم المجتمع أن يكون واعيًا لممارسة دوره كما يجب أن يكون متمسكاً بصفاته وسلوكه المهنى.

دور المنظم الاجتماعى فى أجهزة تنظيم المجتمع

يرى إدوين توماس أن نظرية الدور لها قيمتها من زاويتين هما:

١ ـ أنها تقدم لنا نظرية تتعلق بالمحددات الاجتماعية والسلوكية للأفراد وشاغلى المراكز الاجتماعية.

٢ ـ أنها تقدم لنا مجموعة من المصطلحات والمفاهيم التى تساعدنا على تحليل ألوان السلوك الاجتماعى.

وهى تساعد المنظم الاجتماعى على إدراك الكيفية التى توجه بها ثقافة ما فى الواقع العملى. والقدرة على تفسير الكثير من المشكلات التى يواجهها أفراد المجتمع، ولقد تعرضت أدوار المنظم الاجتماعى لكثير من التحليل من جانب علماء تنظيم المجتمع. وقد أشار نيوستتر إلى أدوار المنظم الاجتماعى (١٩٤٧) وهى:

١ ـ مساعدة جماعات المجتمع على تكوين الجهاز المناسب لتحقيق أهدافه.

٢ ـ مساعدة الجماعات على تكوين الجهاز المناسب لتحقيق الأهداف الاجتماعية المنشودة.

٣ ـ مساعدة الأعضاء الممثلين للجماعات الخاصة بهم على المساهمة فى عمليات المجتمع بطريقة فعالة.

ويقسم نيوستتر أدوار المنظم الاجتماعى إلى أربعة أدوار هى:

الدور الإدارى	الدور التربوى	الدور المهنى	الدور الإنشائى أو الإنمائى
ـ جمع المعلومات عن المؤسسة. ـ تنسيق الجهود بين أقسام المؤسسة. ـ توزيع المسئوليات على العاملين. ـ تنظيم الإشراف على مختلف الشئون الإدارية. ـ القيام بالتسجيل. ـ مساعدة اللجان. ـ القيام بالرجية والعلاقات العامة	ـ القيام بالتدريب. ـ حث أفراد المجتمع على القيام بمسئولياتهم تجاه المجتمع. ـ القيام بعمليات اتصال وعلاقات عامة.	ـ تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها ـ وضع الخطة المناسبة. ـ اكتشاف الموارد المادية والبشرية. ـ حث الجهود لمواجهة المشكلات. ـ دعم التنسيق والتعاون بين ممثلى الهيئات. ـ تدريب القيادات.	ـ زيادة الموارد الموجودة بالمجتمع. ـ اكتشاف موارد جديدة. ـ اكتشاف قيادات اجتماعية وسياسية. ـ تشكيل لجان جديدة. ـ تنظيم حملات جمع المال.

دور المنظم الاجتماعى من وجهة نظر روس Ross

قدّم روس محاولته الخاصة بأدوار المنظم الاجتماعى وهى:

١ ـ المنظم الاجتماعى كمرشد.

٢ ـ المنظم الاجتماعى كمساعد.

٣ ـ المنظم الاجتماعى كخبير.

٤ ـ المنظم الاجتماعى كمعالج.

وفيما يلى نشير إلى هذه الأدوار:

أولا ـ المنظم الاجتماعى كمساعد

ويركز فيه المنظم الاجتماعى على حث عملية تنظيم المجتمع وتسهيل ممارستها للمواطنين ويعمل المنظم الاجتماعى فى إطار هذا الدور على:

- اكتشاف مواطن عدم الرضا عند أفراد المجتمع.
- خلق الرغبة بين أفراد المجتمع المحلى للسعى نحو مواجهة مشكلاتهم وتشجيع قيام التنظيم الذى يتولى العمل بدون ضغط على سكان المجتمع.
- خلق روح التعاون بين أفراد المجتمع والعمل على إزالة حدة الصراع الذى قد يحدث بين وحدات المجتمع المختلفة.
- التركيز على ابتكار أهداف عامة (طويلة المدى) وإشراك سكان المجتمع فى تحقيقها.

ثانيا ـ المنظم الاجتماعى كمرشد:

- المبادأة بالاتصال بالمجتمع.
- تكوين علاقة ودية مع كل الوحدات التى يتكون منها المجتمع.
- الأخصائى الاجتماعى لدوره فى المجتمع وشعوره بالارتياح بالعمل مع أفراده.

- شرح دوره لسكان المجتمع ليفهمه الجميع ويتعرفون على خططه لتنمية المجتمع.
- تقبل المجتمع بظروفه كما هو بدون تمييز.

ثالثاً ـ دور المنظم الاجتماعى كخبير:

- القدرة على التمثيل الدقيق للمجتمع ومشكلاته
- المهارة فى طرق البحث حتى يستطيع الإلمام بكافة الظروف المحيطة بالمجتمع.
- المعرفة العميقة بطريقة التعلم وتأثرها بالعادات والتقاليد.
- الإلمام الكامل بطرق التقويم.
- الإلمام الكامل بطرق التعلم وتأثيرها على أفراد المجتمع.

رابعاً ـ دور المنظم الاجتماعى كمعالج :

- تشخيص مشكلات المجتمع (اكتشاف مواطن الخلل).
- وضع أولويات لمواجهة مشكلات المجتمع (فى حدود الموارد المتاحة).
- مساعدة المجتمع على حل المشكلات التى يعانى منها (طبقًا لترتيب الأولويات).
- الوصول إلى حلول فعلية مع تنمية قيمة المشاركة عند الأهالى.

وهناك عدة أدوار أخرى يمارسها المنظم الاجتماعى مثل:

دور الوسيط

حيث أشار جروسر C. Grosser إلى دور الوسيط بأنه قيام المنظم الاجتماعى بالعمل على إزالة المعوقات التى تواجه أفراد المجتمع عند تعاملهم مع أجهزة الخدمات.. والعمل على تغيير سياسة بعض أجهزة الخدمات وعلى هذا تعتبر مهمة الوسيط قائمة على أساس تكوين علاقات مشتركة بين

أجهزة الخدمات والمستفيدين التزام المنظم الاجتماعى بدور الوسيط التزاماً مهماً عند الشركات بين المؤسسات وبعضها وبينها وبين المستفيدين من خدماتها.

دور المنشط

ويهتم المنشط بالعدالة الاجتماعية، والمساواة ورفع الظلم عن أفراد المجتمع ويتمثل هذا الدور فى:

- حث المواطنين على التحرك واكتساب الخبرة والقدرة على تحقيق الأهداف.
- إحداث تغيير مستمر فى أجهزة تأدية خدمات الرعاية الاجتماعية.
- إحداث تغيير فى أجهزة الخدمات بحيث تستجيب لعمليات المطالبة من جانب المستفيدين.

مراجع الفصل الحادى عشر

١ ـ عبد المنعم شوقى، تنمية المجتمع وتنظيمه، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ١٩٨٠ .

2. G. Gris Wold, Your Public Relation, N.Y., Magazine of Industry, 1983.

3. Washington University, Reginol Seminar of Techinques of Social Personal, N.Y., Free Press, 1985.

٤ ـ د. سيد أبو بكر حسانين، طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧٦ .

٥ ـ د. سيد أبو بكر حسانين، المرجع السابق.

٦ ـ راجع كل من :

د. عبد المنعم شوقى، مرجع سبق ذكره.

د. سيد أبو بكر حسانين، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثانى عشر
القيادة وتنظيم المجتمع

الفصل الثانى عشر
القيادة وتنظيم المجتمع

تعتمد طريقة تنظيم المجتمع فى تحقيق أهدافها اعتماداً كبيراً على مشاركة الأهالى وتحملهم المسئولية فى قيادة المشروعات التى تستهدف تنمية المجتمع، ويعتبر التعرف على جماعات المجتمع المختلفة وعلى ممثلى أو قادة الجماعات من المهام الأساسية لأخصائى تنظيم المجتمع. لهذا يعتبر موضوع القيادة من الموضوعات الحيوية بالنسبة للطريقة وذلك للأسباب الآتية:

١ ـ تعتبر القيادة الشعبية (مشاركة أفراد المجتمع) العمود الفقرى لبرامج الرعاية الاجتماعية والمجتمع المحلى.

٢ ـ أن القيادة الطبيعية أو الشعبية أساس النجاح لبرامج التنمية لأن هؤلاء القادة هم أقدر فى التعبير عن مشكلاتهم ومشكلات المجتمع الذى ينتمون إليه.

٣ ـ أنه يمكن من خلال القادة الطبيعيين التعرف على موارد المجتمع ومؤسساته والاستفادة منها فى مواجهة المشكلات المجتمعية.

٤ ـ أن الاستعانة بقادة المجتمع هو تطبيق لفلسفة طريقة تنظيم المجتمع التى ترى أهمية الاعتماد المتبادل بين الوحدات الأساسية المكونة للمجتمع. وذلك على أساس أن الناس يفهمون الآراء والقرارات ويقدرونها إذا اشتركوا فى وضعها.

٥ ـ أنه يمكن من خلال القادة الطبيعيين تقييم مراحل العمل والتعرف على النواحى الإيجابية وتعزيزها والنواحى السلبية والعمل على تلافيها.

٢ ـ مفهوم القيادة

تعددت المفاهيم الدالة على كلمة قيادة. حيث تعنى من حيث

الاشتقاق اللغوى أنها مشتقة من الفصل يقود أو يقوم بعمل ما[١].

كما تعرف القيادة بأنها علاقات بين قائد ومقودين، القائد هو الذى يصدر الأوامر، والمقودون هم الذين ينفذون أمر قادتهم ويقومون بالعمل الذى يوصلهم لتحقيق الأهداف التى يسعى إليها[٢].

كما تعرف بأنها «عمل تستطيع به حفز كل فرد من أفراد القوة ليقدم أعلى مستوى من الخدمة يمكن أن يصل إليه ثم إبداعه فى توجيه هذه الخدمات وتنسيقها ليحقق بها أفضل النتائج وأكملها وفى أسرع وقت»[٣].

وتعرف أيضًا بأنها «وسيلة للتوجيه وهى قدرة المدير على إغراء تابعيه للعمل بثقة وحماس، والثقة تعكس الخبرة والقدرة على تحقيق الهدف والحماس تعكس الإخلاص والتركيز فى أداء العمل»[٤].

كما يعرفها الأستاذان «هايمان وهيلجرت» بـ «القدرة التى يمتلكها أحدهم فى التأثير على أفكار الأخرين واتجاهاتهم وسلوكهم وعلى ذلك يستطيع أن يقوم بمهمة القيادة كل إنسان لديه القدرة على التأثير فى الآخرين أو توجيههم نحو عمل مشترك»[٥].

وتعنى كلمة قيادة Leadership التحريك، التحكم، وكانت تطلق على رجل الدولة الأول الذى كان فى العادة رجل دين أو سياسة. وهى مشتقة من الفعل «يفعل أو يقوم بمهمة ما» [٦] وقد أشار أرندت Arendet اليونانى إلى أن العلاقة بين القائد والأتباع تنقسم إلى وظيفتين متباينتين ، وظيفة إعطاء الأوامر وهى من حق القائد، ووظيفة تنفيذ الأوامر وهى واجبة على أتباعه، واستنتاجًا من هذا التحليل يرى أرندت إلى أن كلمة «قيادة» كانت تنطوى على علاقة اعتمادية متبادلة Interdependence Relative بين من يبدأ بالفعل وبين من ينجزه وأن هذه العلاقة يترتب عليها تمثيل دورين

متباينين يمثل الدور الأول من يتولى القيام بالعمل ، وهو القائد، ووظيفته إعطاء الأوامر. وهذا حق مقصور عليه. ويمثل الدور الثانى من ينجزون العمل وهم الأتباع ووظيفتهم تنفيذ الأوامر وهذا واجب عليهم. وأن قوة ومقدرة من يبدأ بالفعل ـ وهو القائد ـ تتجسد فى روح المبادرة بالفعل والمخاطرة التى يتحملها فى سبيله، أكثر من تجسدها فى إنجازه لهذه المهمة(٧).

كما تعنى كلمة قائد Leader ذلك الشخص الذى يوجّه أو يرشد أو يهدى الآخرين. بمعنى أن هناك علاقة بين شخص يوجه وأشخاص آخرين يقبلون هذا التوجيه. والقيادة بهذا المفهوم عملية رشيدة Rational Process طرفاها شخص يوجه ويرشد والطرف الآخر أشخاص يتقبلون هذا التوجيه والإرشاد الذى يستهدف تحقيق أغراض معينة(٨).

كما تعرف القيادة بأنها فن معاملة الطبيعة البشرية أو فن التأثير فى السلوك البشرى لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف معين بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم أى هى فن توجيه الناس والتأثير فيهم. ومن الناحية النفسية هى فن تعديل السلوك ليسير فى الإتجاه المرغوب(٩).

ففى هذا التعريف نرى أن القيادة علم وفن كسائر الفنون (أى فن قيادة الناس، ولذلك نجد قائداً يكرهه رجاله ويطيعون أوامره رغماً عنهم وخوفاً من عقابه ثم نجد على العكس من ذلك آخر يحبه رجاله ويسابقون فى إطاعة أوامره.

كما يشار إلى القيادة بأنها الإرادة والمقدرة على حشد أفراد المجتمع من أجل غاية مشتركة مع توفير السجية التى تساعد على تحقيق الأهداف(١٠).

بينما يعرف القائد بأنه الذى ينجح فى إقناع الناس باتباعه وقد يكون

القائد رجلا فاضلا، وقد يكون شريراً، وقد يتميز بعض القادة بحدة الذكاء والخبرة وحب الخير فهم قادة مخلصون أما القائد الذى يتأصل الشر فى نفسه قد ينجح فى مهمته لفترة زمنية قصيرة ثم سرعان ما يسقط كالشهاب.

وقد عرّف إردواى القيادة بأنها ذلك الجهد أو العمل الذى يمارسه شخص للتأثير فى الناس، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون كلهم فى تحقيقه ويجدونه صالحاً لهم جميعاً، وهم يرتبطون معاً فى مجموعة واحدة متعاونة(١١).

وظاهر من هذا التعريف أنه يؤكد على ضرورة قيام علاقة من شأنها أن تحدث التوازن بين الأهداف التى يرغب الفرد فى تحقيقها من عمله فى المنظمة وبين أهداف المنظمة نفسها الممثلة فى شخص القائد.

كما عرّفها وورنر . ج بأنها ليست سمة موحدة من السمات الإنسانية، بل إنها وظيفة لعدة عوامل معقدة متفاعلة، والقيادة فى نظره عبارة عن علاقة تنشأ من تفاعل معقد، لمتغيرات مختلفة كثيرة متعلقة بالفرد وما يمتاز به من خواص وسمات، فالقيادة هى حصيلة كل هذه المتغيرات فى تفاعلها بعضها مع بعض(١٢).

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ ما يلى:

١ ـ أن القيادة هى عملية تستهدف التأثير على مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف معين.

٢ ـ أنها تستهدف إحداث تغيير فى أفكار وسلوك المجموعة لتحقيق الهدف المشترك.

٣ ـ أنها تستند على الإقناع والتوجيه والتحفيز ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد.

٤ ـ أنها تهتم بتحفيز الأفراد لبذل أقصى ما لديهم من جهد لتحقيق الأهداف.

وفى إطار ما سبق نلاحظ أن القيادة الناجحة تتمثل فى قدرة القائد على كسب رضاء تابعيه، وأن يكون هذا الرضاء اختيارياً، وأن يكونوا مقتنعين بالهدف المراد تحقيقه وأن يوافقوا على المنهج القيادى الذى يقوم به القائد.

تطور مفهوم القيادة

القيادة قديمة، قدم ظهور التجمعات البشرية، إلا أنها أخذت فى التطور والتأثير حسب حركة المجتمع وتطوره. حيث يمارس القائد دوره القيادى إذا تمكن من التأثير على تابعيه ودرجة نشاطهم واهتمامهم نحو الأهداف التى يريد تحقيقها وفيما يلى عرض سريع لتطور مفهوم القيادة.

أولا ـ القيادة فى العصر القديم

أشارت تراجم أوراق البردى والآثار القديمة التى يعود تاريخها إلى القرن الثالث عشر قبل الميلاد، أن المجتمعات شهدت درجة عالية من الكفاءة فى الإدارة وكان مفهوم القيادة يتمثل فى المهام والطبيعة العسكرة حيث كان القائد مشغولا عن الدفاع عن تابعيه ومقاومة أى اعتداء يقع عليهم أو أى محاولة لسلب حقوقهم أو انتهاك لكرامتهم.

وكانت القيادة تقوم إلى حد بعيد على أساس الفلسفة والقانون الأخلاقى إلا أنه مع التطور الذى طرأ على العالم مع بداية القرن العشرين ظهر العلم كطرف ثالث لدراسة القيادة وتحديد مفهومها على أسس نظرية بواسطة البحث والتقصى لإيجاد قيادة بطريقة علمية مدروسة يكون إتباعها هو الطريق للنجاح وتحقيق الأهداف.

وقد أشارت الكتابات إلى أهمية القيادة فى الحضارة المصرية القديمة والحضارة الصينية واليونانية.

وقد أكدت هذه الحضارات على أن من يتولى القيادة لابد أن يتوافر فيه ثلاثة شروط هي : الالتزام بالدستور، الكفاية والفضيلة، العدل.

كما تبين أن الإدارة المصرية القديمة أدركت أهمية القيادة فعملت على تدريب كبار موظفى الدولة وتوسيع مداركهم وتنمية قدراتهم لتمكينهم من القيام بدورهم القيادى كما طبقت نظامًا للحوافز يقوم على تقديم المشجعات المادية والمعنوية للأفراد وهذا ما عرفته الإتجاهات الحديثة للإدارة وأدركت أهميته واعتبرته أحد المقومات الأساسية للقيادة اللامركزية.

أما الحضارة الصينية. فقد أشارت آراء «كونفوشيوش» إلى ضرورة اتسام القائد بالحكمة والقدوة الحسنة والإدراك الواعى لعادات وتقاليد وأعراض المرؤوسين والأخذ بآرائهم.

وقد تبين أهمية القيادة فى الحضارة اليونانية. من خلال كتابات سقراط وتعريفه للقيادة. فهو يرى أنها مهارة تعتمد على الفن والخبرة وقد أكد أفلاطون على السمات الشخصية التى يجب توافرها فى القائدة وهى : رجاحة العقل، تفهم الحياة، المفاضلة بين الوسائل المناسبة وغير المناسبة لتحقيق الأهداف.

أما القيادة فى العصر الإسلامى. فقد شهدت تنظيمًا متقدمًا شمل جميع مناحى الحياة وكثيراً من المبادئ فى مجال القيادة وهى نابعة من حديث رسول الله ﷺ «كلكم راع وكلكم مسئولٌ عن رعيته».

ومن صفات القائد المسلم «الحكمة وخشية الله ، القدوة الحسنة، العدل، فهم أمور الدين فهمًا صحيحًا».

أنماط القيادة

يمكن عرض أهم أنماط أو أشكال أو أساليب القيادة. والتى أشارت

إليها علوم الإدارة والنفس والعلوم الاجتماعية، حيث تم تصنيف هذه الأنماط حسب أسلوب القائد وطريقته فى عملية التأثير فى مرؤوسيه إلى:

١ ـ قيادة أوتوقراطية Autocratic Leadership

٢ ـ قيادة منطلقة (غير موجهة) Laissiy - Fair Leadership

٣ ـ قيادة ديموقراطية Democratic Autonomous

أما الرأى الثانى فيقسم أشكال القيادة حسب مصدر السلطة التى يعتمد عليها القائد فى توجيهه لمرؤوسيه وقسمت أشكال القيادة حسب هذا الرأى إلى :

١ ـ قيادة رسمية. ٢ ـ قيادة غير رسمية.

وفيما يلى نشير إلى أنماط (أشكال) القيادة حسب وجهة النظر الأولى القائمة على أسلوب القائد وطريقته فى عملية التأثير.

أولا ـ القيادة الأتوقراطية

وقد أشارت الدراسات فى مجملها إلى أن سمة القائد الأوتوقراطى الأساسية تتمثل فى إتخاذه من سلطته الرسمية أداة تحكم وضغط على مرؤوسيهم لإجبارهم على إنجاز العمل. ولذلك فهو لا يفرض سلطاته. بل يحاول بكل جهد توسيع نطاق سلطاته وصلاحياته لتكون كل الأمور تحت سيطرته وهو يقوم بذلك لاقتناعه بذلك بأنه يجب أن لا يسمح إلا بقدر يسير من الحرية لمرؤوسيه فى التصرف دون موافقته الخاصة.

وقد كشفت الدراسات عن أن أسلوب القيادة الأوتوقراطى يندرج فى شدته بين نقطتين إحداهما القيادة الأوتوقراطية المتسلطة والأخرى القيادة الأوتوقراطية اللبقة وبينهما نمط ثالث أطلق عليها القيادة الأوتوقراطية الخيرة «الصالحة».

وفيما يلى إشارة سريعة إليهم:

١ ـ القائد الأوتوقراطى اللبق: فهو يتميز بلباقة التعامل مع مرؤوسيه ويعتمد على الاتصالات الشخصية معهم لإنجاز العمل وبمرونته فى معالجة المشكلات التى تواجهه. وهو يعتقد أن مشاركة المرؤوسين له فى أداء مهامه وفى وضع قراراته وسيلة غير عملية وغير مجدية. ولهذا فهو لا يشجعهم على المناقشة الهادفة ولا يتيح لهم الفرصة للمساهمة بأفكارهم التى تكون مفيدة له للاطلاع على أبعاد المشكلة[١].

٢ ـ القائد الأوتوقراطى الخير: الذى يقوم بإدارة المرؤوسين بروح الأسرة ويركز سلطة إصدار القرارات فى يده ولا يسمح بإشراك المرؤوسين أو استشارتهم ولكن بطريقة ما يحاول إقناعهم بقبول الأوامر الصادرة. وهو يركز على اعتماد المرؤوسين عليه اعتماداً كلياً ويتدخل فى كل جوانب العمل وهو أقل اعتماداً على أسلوب التهديد والعقاب المباشر. كما أن هناك درجة من الثقة فى المرؤوسين ولكنها محدودة. وهو يحقق نتائج أفضل من النمط المتسلط على المدى الطويل.

ولقد تعرض هذا النمط من القيادة لكثير من جوانب النقد أبرزها:

١ ـ أنه يؤدى إلى خفض الروح المعنوية للمرؤوسين. حيث يركز السلطة فى يده وينفرد بإتخاذ القرارات. ويشعر المرؤوسون بالقلق والتوتر باسمرار.

٢ ـ كثرة الشكاوى والمشكلات بين المرؤوسين حيث يقوم القائد باستخدام العقاب كأسلوب لقيادة العمل وكلها تؤدى إلى نتائج سلبية. حيث أثبتت الدراسات أن الجزاءات لا يترتب عليها دفع المرؤوس لبذل أقصى ما لديه من جهد لإنجاز العمل، إنما تدفعه فقط إلى إنجاز العمل بالقدر الذى يجنبه المساءلة وبالتالى يشعر الرئيس بالفشل لعدم قدرته على تخطى العقبات الناتجة عن الضغط الذى يشعر به.

٣ ـ ظهور مجتمعات غير رسمية بين المرؤوسين داخل المؤسسة لتخفيف القلق والتوتر الذى يعانون منه.

٢ ـ القيادة الحرة (الطليقة)

الإتجاه الغالب لدى كتاب الإدارة أن هذا النمط من القيادة غير مجد فى التطبيق العملى لكونه يقوم على حرية المرؤوسين الكاملة فى العمل، ولأن القائد الذى يتبع هذا الأسلوب يمثل فى نظرهم القائد الذى لا يقود لأنه يلقى مسئولية إنجاز العمل على مرؤوسيه دون ضبط لسلوكهم أو توجيه لجهودهم(١٤).

ومن مسمى هذا النوع من القيادة نرى أن القائد غير قادر على ضبط الأمور. وأن القدرة ناجمة إما عن عدم خبرة القائد أو ضعف شخصيته أو عدم ولاءه وإخلاصه للعمل. ويؤدى ذلك إلى الاضطراب وعدم تحقيق الأهداف المرجوة.

كما يفتقر المرؤوسون فى ظل هذا النوع من القيادة إلى الضبط والتنظيم وتزداد بينهم حدة الروح الفردية مما يجعل من الصعب على قيادتها توجيهها نحو تحقيق الأهداف المطلوبة.

وقد كشفت نتائج الدراسات من أن المرؤوسين فى ظل القيادة الحرة يكونون فى الغالب لا كيان لهم ولا يؤدون عملهم كاملا ولا يكون هناك ضبطاً فى العمل سواءً أكان القائد موجوداً أم غير موجود وأن القادة الذين يتبعون هذا الأسلوب غالباً ما يضيعون معظم وقتهم فى استقبال الزوار والقيام بالضيافة والاشتراك فى الحفلات الرسمية وحضور اللجان خارج المؤسسة لمجرد إشباع رغبتهم باكتساب التقدير والأهمية.

٣ ـ القيادة الديموقراطية The Democratci Leadership

وهى قيادة نابعة من الجماعة مثلها مثل القلب من البدن، فالقائد فيها عضو من أعضاء الوحدة يقوم بقيادة بقية الأعضاء المتآلفين وفى هذا النمط يكون الارتباط وثيقاً بالقيادة وتكون القيادة أكثر إحساساً بآلام باقى الأعضاء وأكثر تجاوباً مع مطالبهم(١٤).

المرتكزات الأساسية للقيادة الديموقراطية

١ ـ العلاقة الإنسانية بين القائد ومرؤوسيه

حيث إن إقامة العلاقات الإنسانية بين القائد والمرؤوسين لا تعنى تنازل القائد عن مسئولياته كما أنها لا تعنى معالة مرؤوسيه برفق فى كل المواقف ولكنها تعنى الاهتمام بحقوق المرؤوسين وإشباع حاجاتهم مع الإصرار على أدائهم للعمل. وتتمثل العلاقات الإنسانية للقيادة الديموقراطية عند العمل مع المرؤوسين فى تحقيق الإندماج بينهم وبين الجهاز الإدارى وقدرته على تفهم مشاعرهم ومشكلاتهم.

٢ ـ تحقيق التآلف والاندماج بين المرؤوسين

من الأسس الهامة للقيادة الديموقراطية تنمية الجهود التعاونية وروح الفريق Team Work ، بين المرؤوسين وتنمية الانضباط الذاتى لديهم. فقد أصبح من الثابت فى التطبيق العملى أن الدليل على حسن القيادة ليس فقط، ما يؤديه القادة من أعمال بل أيضًا ما يجعل مرؤوسيهم يؤدونه عن رضاء وارتياح بدون رقابة(١٥).

ويقتضى تحقيق التآلف والاندماج بين كل فئات المرؤوسين فى المؤسسة أن تكون علاقة القائد بمرؤوسيه قائمة على الثقة وتقديم العون والمساندة لهم وأن يزودهم بنصائحه ومشورته ويوجههم إلى الطريقة التى

تؤدى إلى أداء العمل على نحو أفضل. وهو بذلك يساعدهم على تنمية وتحسين علاقات إنسانية سليمة مع مرؤوسيهم فتعم بذلك روح العمل الجماعى بين القائد ومساعديه ومرؤوسيهم.

٣ ـ تفهم القائد لمشاعر المرؤوسين

حيث إنها تعتبر من الأسس الهامة لإقامة علاقات إنسانية سليمة معهم ويعتمد ذلك على مدى إدراك القائد لذاته وسلوكه. وتفهم القائد لوجهة نظر مرؤوسيه بأنه يضع نفسه موضع مرؤوسيه.

٤ ـ تفهم القائد لمشكلات المرؤوسين وعلاجها

حيث إن عناية القائد بالمرؤوسين عن طريق الاجتماعات الفردية والاستماع إلى شكواهم ومعرفة مشكلاتهم والتشاور معهم حول إمكانية الحل، من الأمور الهامة لإقامة علاقات إنسانية سليمة بين القائد ومرؤوسيه.

فوائد القيادة الديموقراطية

يترتب على تطبيق القيادة الديموقراطية عدة فوائد هى:

١ ـ إتاحة الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن آرائهم والإسهام باقتراحاتهم فى كل المسائل التى تهمهم أو تمس نشاطاتهم أور تؤثر على عملهم. ومن خلال هذه المشاركة بالرأى يتعرف المسئولون على المشكلات التى يعانى منها المرؤوسون.

٢ ـ إن مشاركة أفراد المجتمع تؤدى إلى خلق مناخ صالح وملائم لتشجيع التعديل وتقبله فى إطار مصلحة المرؤوسين والمؤسسة والمجتمع المحيط بهم.

٣ ـ إن القيادة الديموقراطية من جانب المرؤوسين تنمى الثقة المتبادلة بين القيادة والمرؤوسين.

٤ ـ إن القيادة الديموقراطية من جانب المرؤوسين تنمى الثقة المتبادلة بين القادة والمرؤوسين.

٥ ـ إن القيادة الديموقراطية تساعد على ترشيد عملية إتخاذ القرار وذلك لأن مشاركة المرؤوسين تساعد على تحسين نوعية القرار.

وتقوم القيادة الديموقراطية على عدة مبادئ أبرزها:

١ ـ الحكمة وخشية الله.

٢ ـ الكفاءة العلمية والفنية.

٣ ـ التواضع والثقة بالنفس.

٤ ـ اكتساب ثقة المرؤوسين وطاعتهم.

٥ ـ إتخاذ القرارات المدروسة فى الوقت المناسب.

٦ ـ الحفاظ على الروح المعنوية العامة.

٧ ـ القدرة على تحمل المسئولية فى نفوس المرؤوسين.

نظريات القيادة

لقد أشارت النظريات العلمية للعلوم الاجتماعية والإدارية إلى العديد من النظريات التى تتضمن الحقائق الواجب توافرها فى القائد. ومن هذه النظريات ما يلى:

١ ـ نظرية السمات.   ٢ ـ النظرية الموقفية.

٣ ـ النظرية الوظيفية.   ٤ ـ النظرية التفاعلية.

٥ ـ النظرية التكاملية.

وهذا التقسيم تندرج تحته ثلاث مداخل أساسية هى:

١ ـ المدخل الفردى: ويشمل نظرية السمات والمهارات اللازمة للقيادة سواءً أكانت ذاتية، أم فنية، أم إنسانية.

٢ ـ المدخل الاجتماعى، ويشمل نظرية الموقف والإتجاهات المختلفة المرتبطة بها.

٣ ـ المدخل التوفيقى، ويشمل النظرية التفاعلية.

أولا ـ نظرية السمات

تعتبر هذه النظرية أساس المدخل الفردى فى تحليل القيادة. وهذا المدخل استهدف تحديد خصائص القيادة الناجحة . ومؤداه أن القيادة تقوم على سمة أو مجموعة من السمات يتمتع بها فرد معين وأن تتوفر فيه هذه السمات تكون لديه القدرة على القيادة ويمكن أن يكون قائداً ناجحاً فى كل المواقف(١٦).

ومن أقدم النظريات التى ظهرت فى إطار المدخل الفردى «نظرية الرجل العظيم» The Great Man Theory وتستند هذه النظرية على أساس أن القيادة سمة مميزة للفرد وأن هناك عدداً قليلا من الأفراد لديهم هذه السمات الشخصية والقدرات مما يمكنهم من أن يكونوا قادة. وذكروا أن القادة يولدون ولا يصنعون Leaders are born, not made وأن السمات القيادية موروثة وليست مكتسبة Inherited rather than aquired بمعنى أن القادة يولدون قادة وأنه لا يمكن لشخص لا يملك سمات القيادة أن يصير قائداً ونلاحظ من ذلك أن هذه النظرية تركزت حول المعايير الشخصية التى تصنع الزعامة الناجحة . وأن الرجل العظيم يستطيع أن يحدث فى الجماعة تغيرات متى كانت مستعدة لتقبلها.

ونظرية السمات تعتبر من أولى المحاولات التى ظهرت لتفسير ظاهرة القيادة والكشف عن السمات المشتركة للقادة الناجحين ولقد انتشرت هذه النظرية فى عقب الحرب العالمية الثانية بالولايات المتحدة الأمريكية.

ولقد أفاض كتّاب الإدارة وعلم النفس ـ من أنصار نظرية السمات ـ فى تحليل السمات اللازمة للقيادة وتوصلوا من خلال دراساتهم إلى مجموعات من السمات العامة تصوروا أنها ضرورية للقيادة. ويمكن إذا ما توفرت فى شخص ما أن تجعل منهم قائداً ناجحاً.

حيث أشار ستوجديل R. Stogdill من خلال تقييمه لأكثر من خمسة عشر دراسة ميدانية قام بها علماء النفس لمعرفة السمات التى تجعل من إنسان ما قائداً ناجحاً إلى أن أهم هذه السمات هو:

١ ـ **المقدرة** Capacity وتتضمن الذكاء، طلاقة اللسان، اليقظة، الأصالة، العدالة.

٢ ـ **الإنجاز** Achievement وتتضمن الثقافة، التعليم، المعرفة الواسعة، القدرة على إنجاز الأعمال ببراعة ونشاط.

٣ ـ **تحمل المسئولية** Responsibility وتتطلب المبادأة ، الثقة بالنفس، المثابرة، الاعتماد على النفس.

٤ ـ **المشاركة** Particepation وتتطلب النشاط، الروح الاجتماعية الطيبة فى المساهمة والتعاون، القدرة على التكيف.

٥ ـ **المكانة الاجتماعية** Status وتتطلب الشعبية Popularity أى أن يكون القائد محبوباً سواء داخل التنظيم أم خارجه، كما تتطلب أن يكون للقائد مركزاً اجتماعياً ومالياً . وهذه السمة لها أهميتها فى الواقع العملى فى الدول المتقدمة والنامية على السواء[١٧].

٦ ـ **القدرة على تفهم الموقف** Situation وهذا يتطلب مستوى ذهنياً جيداً ومهارة فى تلبية حاجات مرؤوسيه ومصالحهم والقدرة على تحقيق أهداف التنظيم الذى يقوده مهما كانت الظروف.

كما أشار سيسل جود C. Goode من خلال دراسته للقيادة إلى أن

هناك سمات معينة يرى أنها ضرورية ولازمة للقيادة الناجحة هى:

١ ـ الذكاء.

٢ ـ القدرة على التعبير عن الأفكار.

٣ ـ الاطلاع والإلمام بأمور العمل.

٤ ـ النضج العقلى والعاطفى.

٥ ـ الحافز لتحقيق الإنجازات المطلوبة.

٦ ـ المهارة الإنسانية والاجتماعية(١٨).

وأشار تايلور جاك إلى الخصائص الرئيسية للقيادة وأشار إليها على أنها تتمثل فى : القدرة العقلية، الاهتمام بالعمل، المهارة فى الاتصالات، القدرة على حفز المرؤوسين، المهارة الاجتماعية فى التعامل مع المرؤوسين، المهارة الإدارية التى تتطلب القدرة على التصور، المبادأة ، التخطيط، التنظيم.

وقسّم عالم الإدارة الهندى «تايجى» Tyagi السمات التى يجب توافرها فى القائد إلى ثلاث مجموعات:

١ ـ سمات شخصية Personal مثل الصحة، روح الصداقة، الذكاء، الأمانة، الحكم الصائب على الأمور.

٢ ـ سمات سياسية Political الحسن السياسى، تحقيق الأهداف العليا للمجتمع.

٣ ـ سمات نظامية Instutional وتعنى الالتزام بأنظمة العمل ومراعاة الحدود، والقدرة على التفويض، وإتخاذ القرارات الصائبة فى حدود الأهداف المرسومة(١٨).

يتبين للعرض السابق للسمات اللازمة للقيادة ـ والتى أسفرت عنها نتائج مجموعة من الدراسات ـ أن هذه السمات معقدة إلى درجة يكاد من الصعب توافرها فى شخص معين. كما أن مدى توافرها مرهون بالمقومات

المختلفة للمجتمع وقواعد السلوك التى تحكمه والإتجاهات السائدة فيه والتطورات المختلفة التى يمر بها.

وقد أشارت الكتابات فى إطار هذه النظرية إلى أن أهم السمات والمهارات التى يجب توافرها فى القائد هى:

١ ـ المهارات الشخصية Individulistic Skills

٢ ـ المهارات الفنية Technical Skills

٣ ـ المهارات الإنسانية Human Skills

٤ ـ المهارات الذهنية Conceptional Skills

حيث تشتمل المهارات الشخصية على السمات الجسمية، والقدرات العقلية، والمبادأة ، والابتكار، والقدرة على ضبط النفس. كما تشمل المهارات الفنية القدرة على تحمل المسئولية، الفهم العميق والشامل للأمور، الحزم ، الإيمان بالأهداف، وإمكانية تحقيقها. وتشمل المهارات الإنسانية الاستقامة، تكامل الشخصية، الأمانة، القدرة على التعامل مع الأفراد وبناء علاقات طيبة مع المجتمع سواءً أكانوا من أعدائه أم من أصدقائه وإدراكه لميول وإتجاهات مرؤوسيه وفهمه لمشاعرهم وثقته فيهم.

أما المهارات الذهنية فتشمل جوانب متصلة بالقدرة على مواجهة نشاطه بما يتلائم وتحقيق أهداف الجهاز الذى يعمل به وبما يكفل تحقيق متطلبات المرؤوسين وإشباع حاجاتهم.

وإن كان لهذه النظرية الفضل فى توضيح متطلبات القيادة وإلقاء الضوء على السمات اللازمة لنجاحها. إلا أنها فشلت فى أن تحدد بشكل قاطع السمات التى تميز القادة مما دفع الكثير من الباحثين للبحث عن أسس ومعايير أخرى تصلح معياراً لتحديد خصائص القيادة الناجحة وهى الجهود التى أسفرت عن وضع أسس نظرية أخرى هى نظرية «المواقف».

ثانياً ـ نظرية المواقف Situation Theory

وتندرج هذه النظرية فى إطار المدخل الاجتماعى تفسير ظاهرة القيادة والتى ترتكز على أن مفهوم الجماعة له تأثير جوهرى على تحديد مفهوم القيادة وخصائصها ويبنى المدخل الاجتماعى فهمه للقيادة على أساس أن العامل المشترك بين القادة ليس هو سمات شخصية معينة. ولكنه القدرة على إظهار كفاءة أفضل فى مواقف معينة. كما ينظر إلى القيادة على أنها دالة للموقف الاجتماعى الذى توجد فيه . وقد كان للجهود التى تمت فى إطار المدخل الاجتماعى أثر فى توجيه اهتمام الباحثين إلى أهمية المناخ الاجتماعى Social Climate كعامل هام يؤثر فى تحديد خصائص القيادة. ومن هنا أسهمت هذه الجهود فى لفت اهتمام الباحثين إلى أهمية الموقف الاجتماعى كعامل مؤثر فى تحديد خصائص القيادة.

وعلى هذا يقوم مفهوم نظرية الموقف على القول بأن أساس تحديد خصائص القيادة لا يرتبط بسمات وخصائص شخصية عامة. بل يرتبط بسمات وخصائص نسبية ترتبط بموقف قيادى معين. ذلك لأن متطلبات القيادة تختلف بحسب المجتمعات والتنظيمات الإدارية داخل المجتمع الواحد ونظرية الموقف بهذا المفهوم تقدم مفهوماً ديناميكياً للقيادة لأنها لا ترتبط القيادة بالسمات الشخصية للفرد فقط وإنما تربطها بالموقف على أساس أن عوامل الموقف والمتغيرات المرتبطة به هى التى تحدد السمات التى يمكن أن تفرز مكانه ومركز الشخص القائد ومدى نجاحه . كما أنها من ناحية أخرى تقدم مفهوماً ديموقراطياً للقيادة لا ينحصر فى عدد محدد من الأفراد ممن تتوافر فيهم سمات وقدرات معينة بل تجعل القيادة عريضة بحيث يمكن لأى شخص أن يكون قائداً فى بعض المواقف.

ولقد أشار كل من سكر ومازاريك Weschler, Massarik إلى أن هناك

ثلاثة مجموعات من القوى التى تهم القائد فى اختياره للنمط القيادى وهذه القوى هى:

- القوى الكامنة فى القائد وأهمها قدرته على تقييم الظروف وميوله وإتجاهاته القيادية وثقته فى نفسه.
- القوى الكامنة فى المرؤوسين وأهمها حاجتهم إلى الاستقلال، استعدادهم لتحمل المسئولية.
- القوى الكامنة فى الموقف وتشمل : نمط الجهاز وفلسفته، مدى فاعلية الجماعة العاملة المرتبطة بالموقف، طبيعة المشكلة التى خلقها الموقف ودرجة تعقدها، الوقت المتاح لإيجاد الحل الملائم للمشكلة، وأهم العوامل والاعتبارات التى تؤثر فى الموقف والتى يمكن للقائد فى ضوئها تحديد النمط القيادى الأكثر ملائمة لمتطلبات الموقف الذى يواجهه.

وأشار روبرت جولمبيوسكى Gelembiewski إلى تحليل جيد للمدخل الموقفى Situational Approach تضمن ما يلى:

١ - شخصية المرؤوس (حيث إن هناك مرؤوسين يميلون إلى الخضوع للسلة، ويسعون للاستسلام).

٢ - خصائص العمل (حيث ترتبط خصائص العمل من حيث السهولة أو التعقيد بنوعية القيادة).

٣ - أدوار العمل وهى أدوار خاصة بالقائد، وخاصة بالمرؤوسين ، أدوار مختلفة أو مشتركة.

٤ - خصائص جماعة العمل (فالجماعة تحدد بنفسها ولنفسها قواعداً وأهدافاً ولذلك فهى تكسب دوراً كبيراً فى نجاح كل نمط من أنماط القيادة).

ولقد أسهم «جوليوسكى» فى إلقاء المزيد من الضوء على عناصر

الموقف القيادى ومتطلبات كل عنصر منها كما قدم تصورات معينة للأنماط القيادية الملائمة لكل موقف[١٩].

وقد قدّم فريد فدلر Fred Fiedler تصوراً واضحاً حول القيادة الموقفية يعتمد على ثلاث عناصر أساسية هى:

١ ـ العلاقة بين القائد ومرؤوسيه. ويتطلب ذلك معرفة مدى تقبلهم له وارتياحهم لشخصه ومدى ولائهم لقيادته.

٢ ـ البناء التنظيمى للعمل. وهو يوضح رلى أى مدى يكون العمل المطلوب إنجازه محدداً وواضحاً.

٣ ـ سلطة القائد التى يعطيها منصبه. وهو يعنى أنه كلما كانت أبعاده الوظيفية القيادية واختصاصاتها ومسؤولياتها من السعة بحيث تمكن القائد من توقيع الجزاء وتقديم الثواب.

وقد أطلق فدلر على مدخله «هندسة أبعاد الوظيفة القيادية» The Organizational Engineering Approach

وهذه النظرية وجدت تأييداً من قبل الدارسين للقيادة ورأوا أنها أسهمت إسهاماً واضحاً فى تحديد خصائص القيادة من خلال تركيزها على الموقف وإبرازه كعامل هام يؤثر فى تحديد هذه الخصائص. وهى لا تلغى السمات القيادية المطلوبة. إنما تضع الموقف فى الاعتبار الأول عند تحديد السمات القيادية المطلوبة. كما تعرضت هذه النظرية للنقد، حيث يرى هؤلاء المنتقدون أن وضع الموقف فى الاعتبار الأول عند تحديد السمات القيادية لا يعنى أن ظهور القائد يتوقف على عوامل الموقف وحدها. فقد يتطلب الموقف قائداً متسماً بسمات معينة ومع ذلك لا يتناسب الموقف مع توافر هذه السمات. كأن يحتاج الموقف إلى قائد حازم لمواجهة بعض الأزمات أو قائداً يتسم بالكياسة واللباقة.

ونتيجة لهذه المآخذ السابق ذكرها ظهر إتجاه ثالث يرى وجوب الجمع بين المدخلين السابقين ـ الفردى والجماعى ـ على أساس أن القيادة ليست سمة أو سمات الفرد وليست نتيجة موقف وإنما هى ثمرة التفاعل بين سمات القائد وعناصر الموقف وخصائص المجموعة وهذا المدخل أطلق عليه المدخل التوفيقى (المدخل التفاعلى).

ثالثاً ـ النظرية التفاعلية

تعتبر القيادة من وجهة نظر هذه النظرية «عملية تفاعل اجتماعى» وتعتمد خصائصها على ثلاثة أبعاد هى : السمات الشخصية للقائد، عناصر الموقف، خصائص الجماعة، فهى تنظر إلى القيادة وخصائصها من خلال عملية التفاعل الاجتماعى بين القائد ومرؤوسيه وتربط النجاح فى القيادة بقدرة القائد على التفاعل مع مرؤوسيه وتحقيق أهدافهم وحل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم.

وبهذا تؤكد النظرية التفاعلية على أهمية المرؤوسين كعامل مؤثر فى نجاح القيادة أو فشلها. وهذا ما قدمته مارى فوليت M. Foile عندما ذكرت أن دور المرؤوسين فى تحديد السمات القيادية المطلوبة فى القائد تبدو فى غاية الأهمية. وأن دورهم الهام يبرز من خلال معاونتهم وتأييدهم للقائد ليظل دائم التحكم فى المواقف التى تواجهه. وتفسير ذلك أن القرارات التى يتخذها القائد والأعمال التنفيذية التى يقوم بها هى أصلا اقتراحات تنبع من أسفل ـ المرؤوسين ـ ويرضى بها القائد فى قمة التنظيم. كما أن المرؤوسين يعاونون القائد من خلال إعادة النظر من قبلهم فى التعليمات أو الأوامر التى يصدرها ويلفتون نظره إلى خطأ بعضها وضرورة تصحيحها.

وفى إطار ما تقدم يتضح أن القائد الناجح هو الذى يكون قادراً على

التفاعل مع المجموعة وإحداث التكامل فى سلوك أعضائها أو سلوك معظمهم. أخذاً فى الاعتبار آمال وقيم ومتطلعات أفرادها.

ويرى جوردن أن القيادة التفاعلية تقوم على أساس التفاعل بين شخصية القائد وعناصر الموقف ومتطلبات المرؤوسين. باعتبار أن القيادة تقوم أساساً على التفاعل بين هذه القوى الثلاث.

ويؤكد كل من هولاندرز Hallender وجوليان Julian على أن القيادة التفاعلية تقوم على تأثير القائد فى المرؤوسين فى موقف معين وتأثير المرؤوسين فى هذا الموقف.

هذا يعنى أن النمط القيادى الملائم لا يمكن تحديده إلا على أساس هذا النمط من التأثير.

وقد حلل كل من سانفور Sanford وهنفل Henphill القيادة التفاعلية فى ضوء ثلاث أبعاد أخرى هى:

- حجم الجماعة العاملة (عدد المرؤوسين، التشابه بين الأفراد، المستوى التعليمى، الحالة الاجتماعية، القيم).
- المناخ الاجتماعى الذى يعمل فى إطاره المجموعة (قلق، توتر، هدوء) مدى قدرة المجموعة على جعل أعضائها يشعرون بالولاء لها وبالولاء نحو بعضهم ونحو قائدهم.
- درجة الألفة بين أفراد المجموعة ومدى توافر القدرات والمهارات العالية لديهم ودرجة اعتمادهم على بعضهم البعض.

فى إطار ما تقدم نلاحظ أن النظرية التفاعلية تركزت على تحديد خصائص القيادة من خلال النظر إليها على أنها عملية تفاعل بين القائد والمرؤوس وأن هذه النظرية لم تذكر النظريات السابقة (السمات، الموقف)

ولكنها حاولت الجمع بينهما لأنها ترى عدم كفاية كل واحدة منهما وحدها كمعيار لتحديد خصائص القيادة.

والنظرية التفاعلية تبدو واقعية فى تحليلها لخصائص القيادة إذ ترى أن نجاح القائد يرتبط من ناحية بمدى قدرته على تمثيل أهداف مرؤوسيه وإشباع حاجاتهم. كما ترتبط من ناحية أخرى بمدى إدراك المرؤوسين بأنه أصلح شخص للقيام بمطالب هذا الدور. وهى بهذا تعطى أهمية لدور البيئة الاجتماعية فى تحديد خصائص القيادة المطلوبة فى موقف معين إذ ترى أن القائد الناجح هو الذى يكون قادراً على التفاعل مع خصائص وأهداف المجتمع الذى يعيش فيه.

وهذا يؤكد حجم الافتراضات التى تبناها رواد حركة العلاقات الإنسانية والتى ترى أن العلاقات الإنسانية الإيجابية بين القائد ومرؤوسيه تجعله أكثر قدرة على معالجة مشكلاتهم وتمكنه من التعاون معهم لمواجهة مشكلات العمل، وأداء دوره القيادى بنجاح.

تدريب القـــــادة

أولا ـ مفهوم التدريب

يقصد بالتدريب Train بمعنى يمرن ويهذب(٢١) أما التدريب اصطلاحاً فهناك عدد كبير من التعريفات أشارت إلى أنه عملية Process مستمرة محورها الفرد وتهدف إلى تغيرات محددة ـ سلوكية وفنية وذهنية ـ لمقابلة احتياجات محددة ـ حالية أو مستقبلية يتطلب الفرد والعمل الذى يؤديه والمؤسسة التى يعملها فيها والمجتمع الكبير (٢٢) كما يعرف بأنه تطوير أو تنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب أو وسائل نقل الخبرة فى مجال المعرفة أو المهارة أو الإتجاهات بغرض تحليل معيار أداء مرغوب فيه(٢٣).

بينما أشارت آراء أخرى إلى أنه نشاط مخطط يستهدف إحداث تغييرات فى المتدربين من ناحية مهاراتهم ومعلوماتهم ومعارفهم وآرائهم وسلوكياتهم واحتياجاتهم بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية(٢٤).

كما يعرف التدريب بأنه اكتساب الشخص لمهارات جديدة نتيجة لإعطائه مجموعة من المواد العلمية والمواقف التعليمية التى تهدف إلى رفع كفاءته (٢٥) وانطلاقاً من هذه المفاهيم نجد أن التدريب يساعد المتدرب على اكتساب الفاعلية والكفاءة فى أعمالهم الحالية والمستقبلية. هذا بالإضافة إلى كون التدريب يعتبر أساسيًا فى مجال تطوير الأفراد والرقى بهم ورفع كفاءتهم العملية فى شتى المجالات المختلفة والتدريب لا يقتصر على تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الجديدة فحسب. ولكنه يشمل الممارسة الفعلية للأساليب الجديدة فى الإدارة والقيادة، فهو يشمل أساساً:

١ ـ تزويد أفراد المجتمع بالمعرفة عن المبادئ والأساليب الإدارية لكافة الوظائف وتوضيح دورهم فى تحقيق الأهداف المرسومة من قبل الجهة المنظمة والتركيز على البيئة سواءً أكانت داخلية أم خارجية ومدى تأثيرها على الأداء.

٢ ـ تدريب أفراد المجتمع على كافة مستويات السلم الوظيفى لزيادة مهارتهم السلوكية والذهنية والشخصية ورفع قدراتهم فى مجال استخدام الأساليب الفنية الحديثة للعمل مع المجتمع.

وفى إطار ما تقدم نرى أن التدريب يركز على تزويد الفرد (أو المرؤوسين) بالمهارات والخبرات التى تجعلهم قادرين على العمل معًا سعيًا للوصول إلى درجة معينة من الكفاءة وحسن الأداء.

دعائم التدريب

يعتمد التدريب على نقل خبرة القيادة إلى أفراد المجتمع على ثلاث دعائم أساسية هى:

١ ـ نقل المعلومات والمعارف الخاصة بالقيادة.

٢ ـ تنمية المهارات والقدرات الخاصة بالقيادة.

٣ ـ تغيير (تعديل) السلوك والإتجاهات لتحقيق مهام القيادة.

نقل المعلومات والمعارف

فالتدريب على القيادة يتم من خلال نقل المعلومات والمعارف المتعلقة بالقيادة التقليدية والقيادة الديموقراطية إلى أفراد المجتمع وبالتالى يتحقق ما يسمى بوحدة الفكر وإتقان المفاهيم الأساسية.

والتدريب على القيادة هو نوع من الاتصال لنقل معلومات ومعارف تتصل بطبيعة المشكلات التى يواجهها المتدرب وطرق مواجهتها وبالتالى لا يتحقق الهدف المنشود من التدريب إلا من خلال التفهم الكامل للمتدرب لهذه العلوم والمعارف المتصلة بالقيادة. وقد يتم ذلك من خلال المحاضرات والندوات والمؤتمرات الدورية وتكليف الطلاب بتقديم بحوث علمية عن القيادة وأثرها فى نفسية الطالب ومدى إدراكهم لأسسها.

٢ـ تنمية المهارات والقدرات الخاصة بالقيادة

إن فاعلى القيادة ترتبط إلى حد كبير بمهارات وقدرات القائمين عليها فى هذا المجال وأهم المهارات هى:

أ ـ المهارة الفنية: وهى القدرة على أداء القيادة بأسلوب فنى يجمع ما بين العلاقة الإنسانية بالمرؤوسين وتحقيق أهداف المؤسسة.

ب ـ المهارة الإدارية: وتعنى قدرة القادة على تفهم أنماط سلوك الأفراد والتعامل معهم أثناء ممارستهم لدورهم كقادة وتابعين.

جـ ـ المهارة الفكرية : وهى قدرة الفرد على الوضوح والرؤية الناقدة والتفكير الشمولى الابتكارى بحيث يستطيع أن يواجه المشكلات والصعاب.

٣ ـ تعديل السلوك والإتجاهات

يلعب التدريب دوراً أساسيًا فى تشكيل وتعديل السلوك الإنسانى من خلال تركيزه واهتمامه بالجوانب النفسية للقائد الطبيعى وإعداده سلوكيًا للتعديل وفقًا للإتجاهات المرغوبة التى تحقق القيادة بأسلوب ديموقراطى ومن خلال التدريب يتم توجيه السلوك الإنسانى للابتعاد عن الأسلوب الصارم للقيادة والقائم على الضبط والربط فى المقام الأول وما يرتبط به بذلك من مشكلات، ... إلخ. إلى تبنى عادات وسلوكيات جديدة تسهم فى زيادة فاعلية المؤسسة.

أساليب التدريب على القيادة

هناك عدة أساليب يمكن من خلالها إعداد القادة فى المجتمع وهى:

الأسلوب	النوع
١ ـ المحاضرات	أساليب نظرية
٢ ـ المناقشات	أساليب نظرية
٣ ـ التقنيات السمعية والبصرية.	أساليب نظرية
٤ ـ أسلوب التدريب المبرمج.	أساليب نظرية
٥ ـ تمثيل الأدوار.	أساليب نظرية وتطبيقية
٦ ـ الزيارات الميدانية.	أساليب نظرية وتطبيقية
٧ ـ التدريب التطبيقى	أساليب نظرية وتطبيقية

أولا ـ الأساليب النظرية:

١ ـ المحاضرات

وهى أسلوب تدريب من أقدم الأساليب وتعتمد على نقل المعلومات

والمعارف والخبرات والإتجاهات إلى مجموعة المتدربين ، ولابد للمحاضر أن يتعرف على المستوى العلمى والمعرفى للمتدربين لتحديد أهداف المحاضرة ومستواها وما تحتويه من معلومات واستخدمها كمدخل فى عرض الموضوع الذى يرغب طرحه على المتدربين. وعلى الرغم من الانتقادات التى توجه إلى المحاضرة كأسلوب تدريبى إلا أنها فى حقيقة الأمر وسيلة لها أهميتها حيث يمكن من خلالها إيصال المعلومات والمعارف إلى المتدربين بسهولة بالإضافة إلى أنها أقل تكلفة نسبياً من الوسائل الأخرى[٢٦].

٢ ـ المناقشات

تستخدم المناقشة عادة كأسلوب تدريبى لتنمية المهارات المعرفية . وترتبط بمحتوى الموضوع محور المناقشة، ويتبع هذا الأسلوب فى الجماعات الصغيرة التى تجتمع لتحديد مشكلة معينة يتعين فحصها وتحليل أبعادها وذلك بتبادل الأفكار والمعلومات والآراء. وغالبًا ما يدير الحوار والمناقشة قائد المجموعة أو المدرب والمناقشة لها عدة أنواع:

أ ـ مناقشة حرة : تحتاج إلى قليل من التوجيه، وتتيح حرية تبادل الرأى بين أفراد المجتمع وتكسب المتدربين المهارة فى تحليل المشكلات كما تشعرهم بأهمية الرأى الذى يعبرون عنه.

ب ـ مناقشة مضبوطة جزئيًا: وتستخدم لتبادل المعلومات والآراء والأفكار بعد فترة من تقديم معلومات للمتدربين عن طريق محاضرة أو زيارة ميدانية والهدف الرئيسى منها إحداث نوع من التكامل بين ما سبق تعلمه.

جـ ـ المناقشة المضبوطة: وهى ملتزمة بالأسس المتفق عليها، وتكون المناقشة مفيدة بهذه الأسس وتساعد على تكوين المهارات المعرفية، وتحتل الأدوار مكانة رئيسية فى المناقشة، ويقوم المدرب بدوره جنبًا إلى جنب مع الأدوار التى تحدد للمتدربين والتى قد تزيد من فرصة التشجيع

مع الأدوار التى تحدد للمتدربين والتى قد تزيد من فرصة التشجيع للحصول على المعلومات الفردية والهدف من المناقشة المضبوطة هو تنمية التفكير لدى المتدربين.

٣ ـ أسلوب التقنيات السمعية والبصرية

تستخدم الوسائل السمعية والبصرية فى تعلم الحقائق، وكذا نقلها، كما تستخدم أيضًا فى تذكر الحقائق، فكل ما يتعلمه المتدرب عن طريق هذه الوسائل يبقى محفوظًا فى ذاكرته مدة قد تكون أطول بكثير من مدة بقاء ما تعلمه عن طريق التدريب اللفظى، فضلا عن إثارة الميل وتقويته فى نفسية المتدرب وتهيئته للتدريب على المهارات.

وتتضح أهمية التقنيات السمعية والبصرية كوسائل من وسائل التدريب باعتبارها عملية اتصال للعملية التدريبية التى تتكون من : المدرب، المادة التدريبية، المتدرب، ومن التقنيات البصرية: السبورة، الرسوم والخرائط والمصورات، والصور الثابتة والمتحركة والصامتة. ومن التقنيات السمعية البصرية (التلفاز، الفيديو كاسيت).

٤ ـ أسلوب التدريب بالتعليم المبرمج

يتكون هذا النوع من التدريب من برامج معدة ومسجلة ، وهو أسلوب يعتمد فيه المتدرب على نفسه فى تعلم مهارة سبق تحديدها أو معلومات أعدت من قبل، دون مساعدة المدرب، وعند تصميم هذا النوع من البرامج لابد من مراعاة الآتى:

١ ـ الأفراد الذين سيطبق عليهم البرنامج.

٢ ـ نوعية المعلومات المطلوب توفرها.

٣ ـ هدف البرنامج.

٤ ـ قياس التحصيل أو الناتج عن هذا الأسلوب.

وهذا النوع يكسب المتدرب الخبرة المتصلة بالشيء الذى درب عليه، إلا أنه يركز على الجانب التعليمى ويكون محدوداً بالنسبة لتنمية المهارات أو تعديل السلوك.

ثانياً ـ أسلوب التدريب العملى

حيث تعتبر الأساليب العملية من أهم الأساليب التى قد يستفيد منها القادة ويشمل هذا النوع من التدريب ما يلى:

١ ـ تمثيل الأدوار

وتقوم هذه الطريقة على إعطاء كل متدرب دوراً معيناً فى موقف مصطنع واقعى ويطلب منه التصرف فى حدود المعلومات المعطاة ومن خلال هذه الطريقة يعايش الموقف وكأنه حقيقى.

وهذا الأسلوب مهم وخاصة عند العمل مع المجتمع المحلى وعلى الطبيعة وأسلوب تمثيل الأدوار وسيلة من وسائل التدريب التى تساعد فى تدريب المتدرب على معالجة المشكلات المتصلة بالمواقف الإنسانية. وكما أنها تدريب عملى على التصرف السليم، وأسلوب تمثيل الأدوار يلعب دوراً كبيراً فى ربط الجانب النظرى، بالجانب العملى ويساعد المتدربين على تفهم الموضوع والتعمق فى فهم المواقف المختلفة وتقدير تصرفات الأفراد ودراسة مشكلات السلوك الإنسانى.

ويمتاز هذا الأسلوب بأنه قريب من المواقف الحقيقية ويستطيع المتدرب أن يشارك فيه بفاعلية، وفى معظم الأحيان يؤدى النجاح فى تمثيل الأدوار إلى النجاح فى تأدية هذه الأدوار فى بيئة العمل نفسها.

٢ ـ الزيارات الميدانية

وهو يربط ما بين النظرية والتطبيق ويتيح الفرصة للمتدربين للتعرف

على بعض المشكلات على الطبيعة والوقوف على موضوع التدريب فى مكانه الطبيعى هذا بالإضافة إلى مقابلة المسئولين أو المختصين والاستفادة من خبراتهم. وهناك عدة مزايا يمكن الحصول عليها باتباع هذا الأسلوب ، مثل:

- مقارنة المشكلات التى يكتشفها المتدربون من خلال زياراتهم الميدانية بمشكلات المؤسسة التى يعملون فيها، والحصول على معلومات هامة متصلة بالأماكن المراد زيارتها.
- التوفيق بين الجانب النظرى الذى تحتويه المادة العلمية والتطبيق العملى.

٣ ـ التدريب التطبيقى (الميدانى)

حيث يقوم المدرب بشرح أبعاد هذه التجربة وإجراء التطبيقات العملية أمام المتدربين مثل عمل قائد للمجموعة ومجموعة من الأفراد يمثلون دور أفراد المجتمع ويتبادلون القيادة والتبعية. مع توجيه المتدربين إلى أهمية القيادة وكيفية قيادة الجماعة لنفسها دون ضبط أو إرهاب من أحد وترك الحرية لهم للتعبير عن آرائهم ومشكلاتهم وكيفية مواجهتها على أرض الواقع. ويعتبر تمثيل الأدوار أحد أساليب التدريب التطبيقى أو الميدانى.

مراجع الفصل الثانى عشر

١ ـ د. نواف كنعان، القيادة الإدارية، الكويت، دار العلوم والنشر، ١٩٨٢، ص ٧٨.

٢ ـ علي بن ثواب العتيبى، إعداد القائد الأمنى لمواجهة المهام المستقبلية ، الرياض، المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب، ١٩٨٩، ص١٢.

٣ ـ محمود السباعى، أصول إدارة الشرطة، القاهرة، المشهد الحسينى، ١٩٦٨، ص٩٧.

٤ ـ د. سعد الدين عشماوى، أسس الإدارة، القاهرة، عين شمس، ١٩٨٩، ص ٢٣١.

٥ ـ د. كمال حمدى أبو الخير، الإدارة بين النظرية والتطبيق، مرجع سبق ذكره، ص٣٤٤.

٦ ـ فوستيل دى كوينج، ترجمة عباس بيومى، المدينة العتيقة، القاهرة، مكتبة النهضة، ١٩٥٠، ص ٢٣٤.

٧ ـ نواف كنعان، مرجع سبق ذكره، ص ٧٨.

8. Harry and Pani. K, Management of Organization Behaviors, (N.Y. Prentice-Hall), 1960, p. 16.

٩ ـ السيد محمود زكى، عبد التواب هويب، القيادة، القاهرة، دار الفكر، ١٩٧٩.

١٠ ـ مونت حجرى، ترجمة حسن مصطفى، السبيل إلى القيادة، القاهرة، دار المعارف، ١٩٧٦، ص ١٢.

١١ ـ إردواى س. ، ترجمة محمد عبد الفتاح، القيادة والتوجيه فى إدارة الأعمال، القاهرة، دار النهضة ، ١٩٧٩، ص ٢٠.

12. Warner G. , Theory of Leadership, (N.Y., Free Press), 1971, p. 150.

١٣ ـ محسن العبودى، الإتجاهات الحديثة فى القيادة الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص١٢٤.

١٤ ـ د. فتوح أبو العزم، العلاقات الإنسانية والدراسات السلوكية، الرياض، معهد الإدارة العامة، ١٩٧٥، ص ٧٢.

١٥ ـ د. محمد بن عبد الله الطوبان، منهج القيادة الذاتية في التربية العسكرية، الرياض، كلية الملك فهد الأمنية، ١٩٩٤، ص ٢٢.

16 . Barnard Baes, Leadership, (N.Y., Harper and Row, 1960), p. 18.

17. Goode Cecil, Significant Research on Leadership, (N.Y. Free Press, 1956), p. 342.

18. Tyagi, A., Public Administration, N.Y., John Willy, 1972, p. 287.

١٩ ـ لويس كامل مليكة، أبعاد التغيير الإدارى فى إطار سلوكى، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٩، ص ٨٤.

20. Fediler, F., Theory of Leadership Effectiveness, (N.Y. Free Press, 1967), p. 13.

٢١ ـ شفيق عصمت، قاموس الشرطة، القاهرة، أكاديمية الشرطة، ١٩٧٠، ص ٤٢٩.

٢٢ ـ محمد عبد الفتاح ياغي، التدريب الإدارى بين النظرية والتطبيق، الرياض، جامعة الملك سعود، ١٩٨٦، ص ٤.

٢٣ ـ عمر خالد الشيبانى، الاحتياجات التدريبية لرجل الأمن، الرياض، المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب، ١٩٨٦، ص ١.

٢٤ ـ بشير الخظراء، التخطيط للتدريب الإدارى، الرياض، المركز العربى للدراسات الأمنية والتدريب، ١٤٠٦، ص ١٠.

٢٥ ـ سعد الدين عشماوى، أسس الإدارة، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٨٤، ص١٩٨.

٢٦ ـ محمد الخطيب، إتجاهات حديثة فى التدريب، الرياض، مطابع الفرزدق التجارية، ١٩٨٦.

محتويات الكتاب

إهداء ٣

تقديم ٥

الفصل الأول

مفاهيم مرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع ٧-٥٢

أولاً : مفهوم المجتمع ٩

ثانياً : مفهوم التغيير الاجتماعي. ٢٩

ثالثاً : مفهوم المشكلات الاجتماعية. ٣٨

رابعاً : مفهوم الرعاية الاجتماعية. ٤٣

خامساً : المنظمات الاجتماعية. ٤٦

مراجع الفصل الأول ٥١

الفصل الثانى

تطور طريقة تنظيم المجتمع ٥٣-٩٣

أولاً : مرحلة التنسيق. ٥٧

ثانياً : مرحلة التخطيط. ٦٥

ثالثاً : التنمية المحلية. ٧٨

رابعاً : تنظيم المجتمع كدفاع. ٨٨

مراجع الفصل الثانى ٩٢

الفصل الثالث

العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وطرق الخدمة الاجتماعية الأخرى ٩٤-١٠٧

أولاً : العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وخدمة الفرد. ٩٩

ثانياً : العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع وخدمة الجماعة. ١٠٠

ثالثاً : العلاقة بين طريقة تنظيم المجتمع والعلوم الأخرى. ١٠٢

مراجع الفصل الثالث ١٠٧

الفصل الرابع

تعريف طريقة خدمة المجتمع ١٠٩-١٦٨

أولا : التعريفات التى توضح مرحلة التنسيق. ١١٤

ثانيـــا : التعريفات التى توضح مرحلة التخطيط. ١٢٣

ثالثـــا : التعريفات التى توضح مرحلة التنمية. ١٣٢

رابعـــا : التعريفات التى توضح مرحلة المطالبة. ١٥٦

مراجع الفصل الرابع ١٦٥

الفصل الخامس

مبادئ تنظيم المجتمع ١٦٩-٢٠٤

- مفهوم المبدأ. ١٧٢

- مبادئ تنظيم المجتمع ١٧٤

مراجع الفصل الخامس ٢٠٣

الفصل السادس

فلسفة تنظيم المجتمع ٢٠٥-٢٢٢

- الأسس المستمدة منها فلسفة تنظيم المجتمع. ٢٠٨

- محاولات صياغة فلسفة لتنظيم المجتمع. ٢١١

- محاولة مقترحة لفلسفة تنظيم المجتمع. ٢١٥

- المعارف والنظريات التى تعتمد عليها الفلسفة. ٢١٨

- المهارات التى تعتمد عليها الفلسفة. ٢١٩

مراجع الفصل السادس ٢٢٢

الفصل السابع

أهداف تنظيم المجتمع ٢٢٣-٢٤٣

أولا : المقصود بالأهداف. ٢٢٥

ثانيـــا : العوامل التى تؤدى إلى تنوع الأهداف. ٢٢٦

ثالثـــا : الاتجاهات الأجنبية لأهداف تنظيم المجتمع. ٢٢٨

رابعــــا : الاتجاهات العربية لأهداف تنظيم المجتمع. ٢٣١

مراجع الفصل السابع ٢٤٣

الفصل الثامن

خطوات تنظيم المجتمع ٢٤٥-٢٥٩

مراجع الفصل الثامن ٢٥٩

الفصل التاسع

أدوات تنظيم المجتمع ٢٦١-٢٩٣

أولا : اللجان. ٢٦٤

ثانيــــا : الاجتماعات. ٢٧٤

ثالثــــا : المؤتمرات. ٢٧٧

رابعــــا : المناقشات الجماعية. ٢٨٨

مراجع الفصل التاسع ٢٩٣

الفصل العاشر

أجهزة تنظيم المجتمع ٢٩٤-٣٢٤

مراجع الفصل العاشر ٣٢٤

الفصل الحادى عشر

دور أخصائى تنظيم المجتمع فى الأجهزة ٣٢٥-٣٤١

مراجع الفصل الحادى عشر ٣٤٦

الفصل الثانى عشر

القيادة وتنظيم المجتمع ٣٤٢-٣٧٥

- مفهوم القيادة. ٣٤٥

- أنماط القيادة. ٣٥٠

- نظريات القيادة. ٣٥٦

- تدريب القادة. ٣٦٦

مراجع الفصل الثانى عشر ٣٧٤